

Anna Reinikainen

JALKATERAPIAYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyö
Monialainen toimintakyyn edistäminen YAMK

2019



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

| | | |
|---|--|------------------------------|
| Tekijä Anna Reinikainen | Tutkinto Jalkaterapeutti (ylempi AMK) | Aika Joulukuu 2019 |
| Opinnäytetyön nimi Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin kehittäminen | | 67 sivua 26 liitesivua |
| Toimeksiantaja Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto ry (SJL) | | |
| Ohjaaja Merja Reunanen ja Arja Kiviaho-Tiippana | | |
| Tiivistelmä <p>Yrittäjän työhyvinvointi on edellytys menestyvälle yritystoiminnalle. Yrittäjien ja etenkin yksinyrittäjien määrä on ollut selvässä kasvussa viimeisten vuosien aikana. Tällä hetkellä yksinyrittäjiä on Suomessa noin 171 000. Jalkaterapeuteista suurin osa työskentelee yksityisellä sektorilla joko yksinyrittäjänä tai yksityisen yrityksen palveluksessa. Varovaisen arvion mukaan maassamme on noin sata jalkaterapiayrittäjää. Opinnäytetyön tavoitteena on edistää jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia. Tarkoituksena oli selvittää jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin nykytilaa sekä laatia saatujen tutkimustulosten ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta suositukset, joiden avulla jalkaterapiayrittäjät voivat kehittää jatkossa omaa työhyvinvointiaan.</p> <p>Opinnäytetyön lähestymistavaksi valittiin kehittämistutkimus, josta toteutettiin kaksi ensimmäistä vaihetta. Tutkimuksellinen osuus toteutettiin kvantitatiivista tutkimusotetta hyödyntäen ja tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä Webropol-kyselyllä (N=23). Kyselyllä kerättiin tietoa jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin nykytilasta sekä siitä, mitkä tekijät edistävät vastaajien mielestä jalkaterapeuttiyrittäjien työhyvinvointia ja mitkä tekijät heikentävät sitä. Kyselylomakkeen pohjana käytettiin Suomen Yrittäjien hyvinvointibarometriä 2014. Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä on työhyvinvoinnin portaat -mallia (Rauramo 2012).</p> <p>Jalkaterapiayrittäjät arvioivat oman työkykynsä keskimääräistä paremmaksi. Lähes kaikki kokivat, että heillä on mahdollisuus keskustella luottamuksellisesti yrityksen toimintaan liittyvistä asioista. He saivat tarvittaessa tukea läheisiltä ja huolehtivat siitä, että heillä on riittävästi aikaa perheelle ja tärkeille ihmissuhteille. Merkittävimmät työssä jaksamista haittaavat tekijät olivat työpäivien venyminen, vaikeus töiden ennakoimisessa, runsas hallinnollinen työ ja byrokratia sekä vaikeudet työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Jalkaterapiayrittäjät toivoivat heille järjestettävän hyvinvoinnin tukemiseksi säännöllistä ryhmäliikuntaa, yrittäjämentorointia, ensiapukursseja sekä virkistystapahtumia.</p> <p>Tutkimustulosten sekä teoreettisen viitekehyksen pohjalta laadittiin jalkaterapiayrittäjille työhyvinvoinnin kehittämissuositukset. Opinnäytetyön toimeksiantaja pystyy hyödyntämään tutkimuksen tuloksia sekä suosituksia mm. koulutuksissa ja tapahtumissa sekä kehittäessään omaa toimintaansa jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin näkökulmasta.</p> | | |
| Asiasanat jalkaterapia, työhyvinvointi, jalkaterapiayrittäjä, työhyvinvoinnin portaat | | |

| | | |
|--|---|------------------------------------|
| Author Anna Reinikainen | Degree Master of Health Care | Time December 2019 |
| Thesis title Developing of the well-being at work of the podiatry entrepreneur | | 67 pages 26 pages of appendices |
| Commissioned by The Finnish Association of Chiropodists and Podiatrists (SJJL). | | |
| Supervisor Merja Reunanen and Arja Kiviaho-Tiippana | | |
| Abstract <p>An entrepreneur's well-being at work is a prerequisite for successful business activity. The number of entrepreneurs – and especially those without employees – has increased drastically during the last years. In Finland the number of self-employed entrepreneurs without employees is nowadays approximately 171 000. Most podiatrists work in the private sector either as self-employed or employed by a private company. It can be estimated that in Finland there are approximately 100 professional entrepreneurs offering podiatric services. The objective of this study is to promote podiatrists' well-being at work. This study aims to give an overview of the present situation concerning the well-being at work among podiatric entrepreneurs and to establish recommendations on how the entrepreneurs can improve their well-being at work in the future.</p> <p>This study was performed as a design-based study and the first two stages of this approach were carried out. The study followed a quantitative approach and the material was gathered by using a Webropol survey (N=23). The purpose of the survey was to collect information about the present situation concerning the well-being at work among podiatric entrepreneurs. In addition, the survey aimed to identify the well-being drivers as well as the factors that have a negative impact on well-being at work. The questionnaire was based on the Wellbeing barometer 2014 produced by the Federation of Finnish Enterprises. The theoretical framework in this study is the stairs of well-being at work model (Rauramo 2012)</p> <p>The podiatric entrepreneurs estimated that their working capacity is higher than average. Nearly all of them reported that they had a possibility to have confidential discussions on matters related to the business activity. They could rely on the support of their family and friends. They paid attention to having enough time for the family and important human relations. As far as coping with the workload is concerned, the factors having a negative impact on well-being included long working days and difficulties to estimate the workload, the amount of administrative work and bureaucracy as well as difficulties to reconcile work and family life. The podiatric entrepreneurs considered that they needed regular group exercise, entrepreneurship mentoring, first aid training and recreation events.</p> <p>Based on the survey and the theoretical framework a set of recommendations was compiled. These recommendations specify how podiatric entrepreneurs can enhance their well-being at work. The commissioner of this study can use the results and recommendations for example in training and events.</p> | | |
| Keywords podiatry, well-being at work, podiatry entrepreneur, stairs of well-being at work | | |

SISÄLLYS

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 6 |
| 2 | TYÖHYVINVOINTI | 8 |
| 2.1 | Työkykytalo..... | 9 |
| 2.2 | Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli | 10 |
| 2.3 | Työhyvinvoinnin kuusi tekijää | 12 |
| 3 | YRITTÄJIEN HYVINVOINTI TYÖHYVINVOINNIN PORTAILLA..... | 14 |
| 3.1 | Ensimmäinen porras: Perustarpeet | 15 |
| 3.2 | Toinen porras: Turvallisuuden tarve | 19 |
| 3.3 | Kolmas porras: Yhteisöllisyyden tarve | 20 |
| 3.4 | Neljäs porras: Arvostuksen tarve | 21 |
| 3.5 | Viides porras: Itsensä toteuttamisen tarve..... | 22 |
| 4 | JALKATERAPEUTTI YRITTÄJÄNÄ..... | 23 |
| 5 | OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS | 26 |
| 6 | KEHITTÄMISTUTKIMUS OPINNÄYTETYÖNÄ..... | 26 |
| 6.1 | Aineiston kerääminen sähköisellä Webropol-kyselyllä..... | 29 |
| 6.2 | Kyselyn rakenne ja toteutus..... | 31 |
| 6.3 | Aineiston käsittely, analyysi ja tulosten tulkinta | 34 |
| 6.4 | Vastaajien taustatiedot | 36 |
| 7 | TULOKSET..... | 39 |
| 7.1 | Jalkaterapiayrittäjien kokemus omasta työhyvinvoinnista..... | 39 |
| 7.2 | Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia edistävät tekijät | 41 |
| 7.3 | Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia heikentävät tekijät | 42 |
| 7.4 | Keinoja jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin edistämiseksi | 45 |
| 7.5 | Jalkaterapiayrittäjien ajatuksia omasta hyvinvoinnin edistämisestä..... | 47 |
| 8 | KEHITTÄMISEHDOTUS..... | 48 |
| 8.1 | Tulosten tarkastelu suositusten pohjaksi | 49 |
| 8.2 | Suositukset jalkaterapiayrittäjille työhyvinvoinnin kehittämiseksi | 52 |

| | | |
|-----|---|----|
| 9 | POHDINTA | 55 |
| 9.1 | Opinnäytetyön toteutuksen tarkastelu..... | 56 |
| 9.2 | Opinnäytetyön luotettavuus | 58 |
| 9.3 | Opinnäytetyön eettisyys..... | 60 |
| 9.4 | Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusehdotukset | 62 |
| | LÄHTEET..... | 64 |

LIITTEET

Liite 1. Kirjallisuuskatsaus

Liite 2. Kyselyn saatekirje

Liite 3. Kyselylomake

Liite 4. Kyselyyn vastanneiden jalkaterapiayrittäjien taustatiedot 2019

Liite 5. Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointikyselyn tulokset 2019

Liite 6. Avoimen kysymyksen teemoittelu

Liite 7. Artikkelit Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto ry:n (SJJL) jäsenlehteen

1 JOHDANTO

Yrittäjän työhyvinvointi on edellytys menestyvälle yritystoiminnalle, ja yrittäjä itse on yrityksensä tärkein voimavara. Työ on usein kuormittavaa, koska työpäivät ovat usein pitkiä ja mahdollisuus lomailuun on vähäinen. Kuormittava työ alkaa usein näkyä elintavoissa ja hyvinvoinnissa. Alivakuuttaminen työkyvyttömyyden varalta on tavallista, ja harva yrittäjä kuuluu kattavan työterveyshuollon piiriin. Työhyvinvointikeskustelu painottuu pääasiassa työntekijöiden ja palkansaajien työhyvinvointiin. Yrittäjien työterveys ja työssä jaksamisesta huolehtiminen jäävät kokonaan yrittäjän omalle vastuulle. (Hakola 2019; Mäkinen ym. 2018; Visuri ym. 2012, 3.)

Yrittäjien työhyvinvointia on tutkittu vielä melko vähän (Harmokivi-Saloranta ym. 2016). Viimeisten vuosien aikana aihe on ollut kuitenkin yhä näkyvämmillä esillä ja yrittäjien työhyvinvoinnin ympärillä on toteutettu muun muassa useampia kehittämishankkeita. Suomen Yrittäjien (2010, 2) tekemän tutkimuksen mukaan yrittäjät arvostavat oman työkykynsä ja hyvinvointinsa korkealle. Tutkimuksessa tuli selvästi esille myös, että työkyky ja hyvinvointi vaikuttavat merkittävästi tuottavuuteen. Suomessa valtaosa (94,5 %) yrityksistä on alle 10 hengen mikroyrityksiä, ja yksin yrittäjiä vuonna 2017 näistä oli noin 171 000. Yrittäjien ja etenkin yksinyrittäjien määrä on ollut selvässä kasvussa viime vuosien aikana. (Tilastokeskus 2019; Yrittäjät 2018.)

Jalkaterapeutti (AMK) on sosiaali- ja terveysalan Valviran rekisteröimä nimike-suojattu terveydenhuollon ammattihenkilö. Suomessa jalkaterapia (podiatria) on alkanut jalkautua vähitellen kuntoutus- ja terveysalan arkeen, ja kansainvälisesti se on arvostettu terveydenhuollon ala. Suomessa jalkaterapeuttikoulutus aloitettiin Suomessa vuonna 1996, ja ensimmäiset jalkaterapeutit valmistuivat 1999. Jalkaterapeutteja koulutetaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa (Xamk) Savonlinnassa sekä Metropolia ammattikorkeakoulussa Helsingissä. Aikaisemmin koulutusta on ollut myös Rovaniemellä Rovaniemen ammattikorkeakoulussa. (Kiviaho-Tiippa 2019; Stolt ym. 2017, 27; Xamk s.a.)

Tällä hetkellä Suomessa on noin 450 jalkaterapeutin tutkinnon suorittanutta henkilöä. Jalkaterapeuteista suurin osa työskentelee yksityisellä sektorilla,

joko yrittäjänä tai yksityisen yrityksen palveluksessa (Kiviaho-Tiippa 2019; Muurman ym. 2006, 22–23.) Varovaisen arvion mukaan maassamme on noin sata jalkaterapiayrittäjää. Tarkkaa lukumäärää on vaikea sanoa, koska jalkaterapiaa ei rekisteröidä omana toimialana kaupparekisteriin ja näin ollen tilastoja yritysten määrästä ei ole olemassa. Tässä opinnäytetyössä yrittäjäksi määritellään pää- ja sivutoimiset yrittäjät, jotka harjoittavat liiketoimintaa omaan laskuunsa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on edistää jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia. Teoreettisena viitekehyksenä on Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2012). Opinnäytetyön lähestymistavaksi valittiin kehittämistutkimus. Työn tarkoituksena oli selvittää jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin nykytilaa sekä laatia saatujen tutkimustulosten ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta suositukset, joiden avulla jalkaterapiayrittäjät voivat kehittää jatkossa omaa työhyvinvointiaan. Idea opinnäytetyön aiheesta sai alkunsa tekijän omasta kiinnostuksesta aiheita kohtaan sekä yrittäjäkokemuksesta.

Aihe on tärkeä sekä tarpeellinen ja haluan kehittää opinnäytetyöni kautta jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia. Tämän opinnäytetyön myötä minulla oli mahdollisuus kehittää ja syventää osaamistani tutkimuksellisen kehittämistehävän suunnittelussa, toteutuksessa ja raportoinnissa. Syvensin osaamistani työhyvinvoinnin käsitteestä ja erilaisista työhyvinvoinnin malleista. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliiton (SJJL) kanssa.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työ on tärkeä osa ihmisen koko elämää, ja se on keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työ rytmittää elämää, tuo sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä sekä mahdollistaa toimeentulon. Työssä käyvien ihmisten kokonaisvaltainen hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Hyvinvointiin ja sen kokemiseen vaikuttavat ihmisen persoonallisuus, tarpeet ja niiden tyydytymisen sekä jokaisen henkilökohtaiset arvot ja tavoitteellinen toiminta. (Rauramo 2012, 10.)

Työhyvinvointia on tutkittu reilun sadan vuoden ajan. Tutkimus on lähtenyt liikkeelle 1920-luvulla fysiologisesta stressitutkimuksesta, jolloin tutkimuksen kohteena oli yksilö. Kuormittavien tekijöiden, kuten myrkyllisten aineiden, melun, kylmän tai fyysisen kuormituksen, uskottiin laukaisevan fysiologisen reaktion, minkä seurauksena syntyi stressiä. Stressin uskottiin johtavan sairauksien kehittymiseen. Myöhemmin tähän teoriaan liitettiin myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. (Manka & Manka 2016, 64.)

Vähitellen työhyvinvoinnin painopisteet ovat muuttuneet, ja tänä päivänä työhyvinvointi nähdään usein kokonaisvaltaisena asiana. Käsitteenä työhyvinvointi on laaja, ja se merkitsee eri ihmisille hieman eri asioita. Työhyvinvointi liitetään usein työterveyteen ja työkykyyn, ja usealle se tuo mieleen fyysisen hyvinvoinnin. (Manka & Manka 2016, 75; Virolainen 2012, 11.)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavalla tavalla: *”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.”* (Työterveyslaitos s.a.)

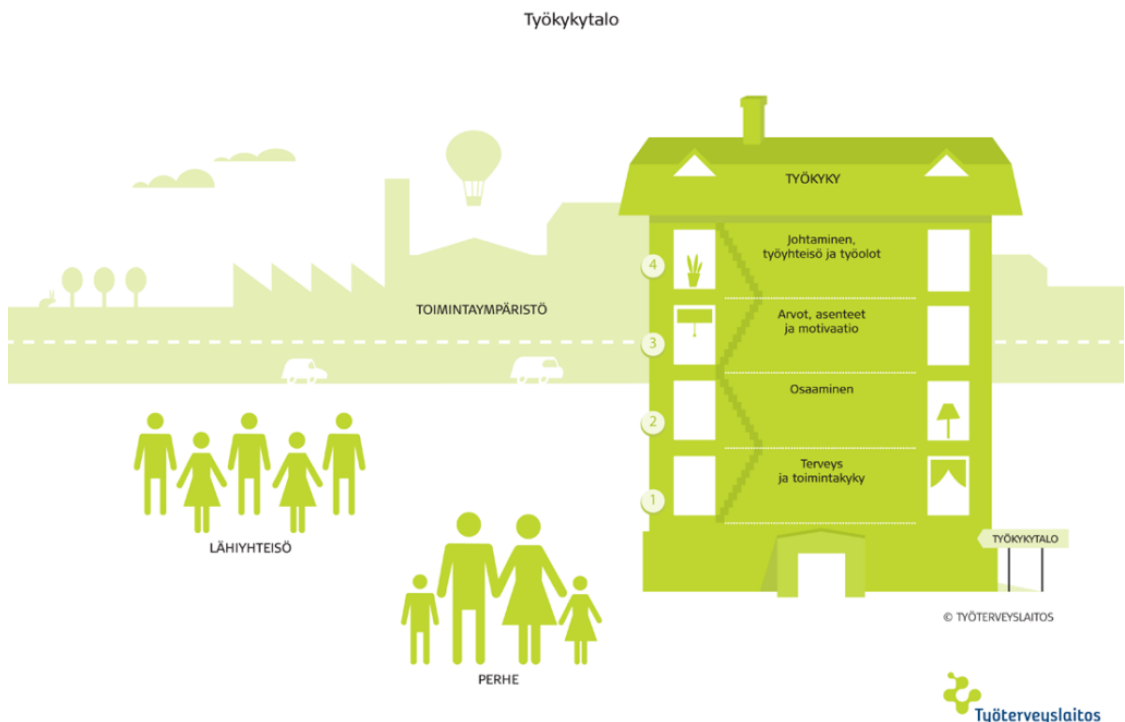
Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmässä työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. *”Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnilla*

on merkittävä osa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin lisääntyessä työn tuottavuus paranee ja työhön sitoutuminen kasvaa. Lisäksi sairauspoissaolojen määrä vähenee.” (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointi nähdään kokonaisvaltaisena hyvinvointina, jossa huomioidaan niin fyysinen, psyykkinen kuin sosiaalinen hyvinvointi. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin taustalla on Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo, 2012,15).

2.1 Työkykytalo

Työterveyslaitos kuvaa työkykyä työkykytalo -mallin avulla (kuva 1). Talo koostuu neljästä kerroksesta, joista kolmessa alimaisessa kerroksessa kuvataan yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljännessä kerroksessa kuvataan itse työtä, työoloja sekä johtamista. Työkykytalon pystyssä pysymisen edellytys on jatkuva kaikkien kerrosten kehittäminen koko työuran ajan. Mallin on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen, ja se perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. (Työkykytalo s.a.)



Kuva 1. Työkykytalo (Työkykytalo s.a.)

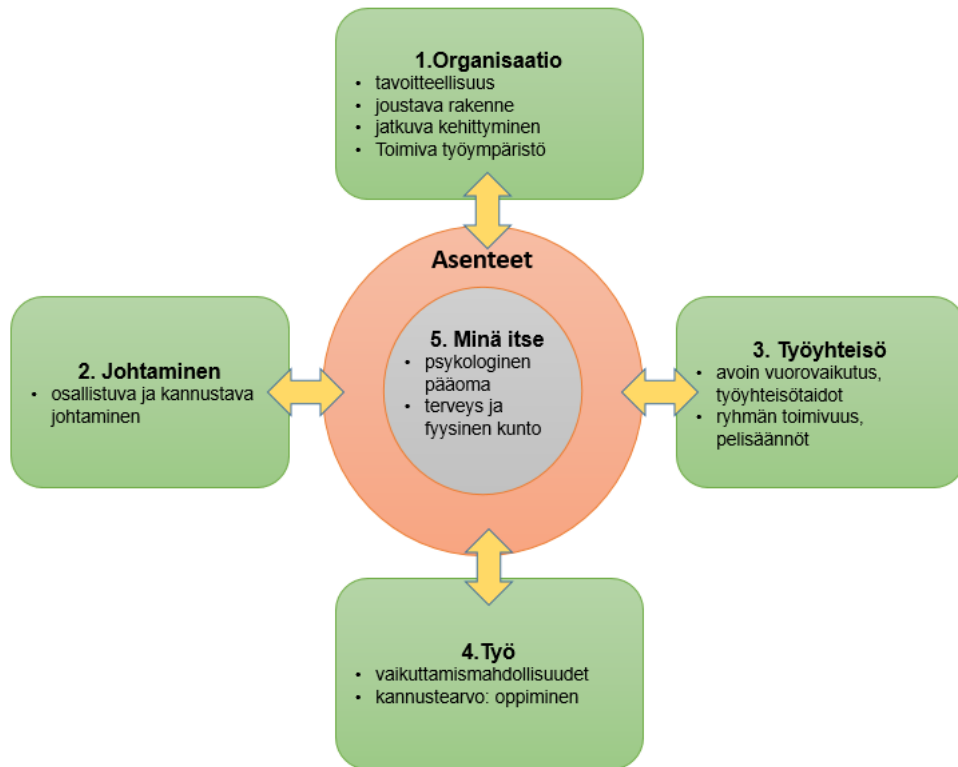
Ensimmäisessä kerroksessa, niin sanotussa kivijalassa, kuvataan terveys ja toimintakyky. Työkyvyn perusta muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä sekä terveydestä. Työkykytalon toisessa kerroksessa kuvataan työntekijän osaamista. Peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot ovat osaamisen perustana. Elinikäinen oppiminen on korostunut tämän päivän työelämässä, koska uusia vaatimuksia syntyy nopealla tahdilla kaikilla aloilla. (Työkykytalo s.a.)

Arvot, asenteet ja motivaatio on sijoitettu kolmanteen kerrokseen. Omat asenteet työtä ja työntekoa kohtaan vaikuttavat merkittäväällä tavalla työkykyyn. Mielekäs ja sopivan haasteellinen työ vahvistaa työkykyä, kun taas työn ollessa vain pakollinen osa elämää heikentää se merkittävästi työkykyä. Kolmannessa kerroksessa kohtaavat myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Työkykytalon neljännessä kerroksessa kuvataan johtamista, työyhteisöä ja työoloja. Johtajilla ja esimiehillä on vastuu ja velvollisuus järjestää ja kehittää työpaikan työkyky-toimintaa. (Työkykytalo s.a.)

Työkykytalo -mallissa kerrokset tukevat toinen toistaan. Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Yksilön oma vastuu korostuu mallissa voimakkaasti, ja jokainen on päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantajan ja esimiehen vastuu painottuu neljänteen kerrokseen. (Työkykytalo s.a.)

2.2 Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli

Marja-Liisa Manka on kehittänyt kokonaisvaltaisen ja voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin, jossa hyödynnetään työniloon vaikuttavia tekijöitä (kuva 2). Mallissa pyritään yhdistämään eri tieteenaloja niin, että työhyvinvointia olisi mahdollisuus tarkastella sekä kehittää eri näkökulmista. Mankan työhyvinvointimallissa hyödynnetään psykologisen, organisaatioteoreettisen, kasvatustieteellisen, talous- ja terveystieteellisen sekä johtamisen tutkimusta. (Manka 2012, 75–76; Manka & Manka 2016, 76.)



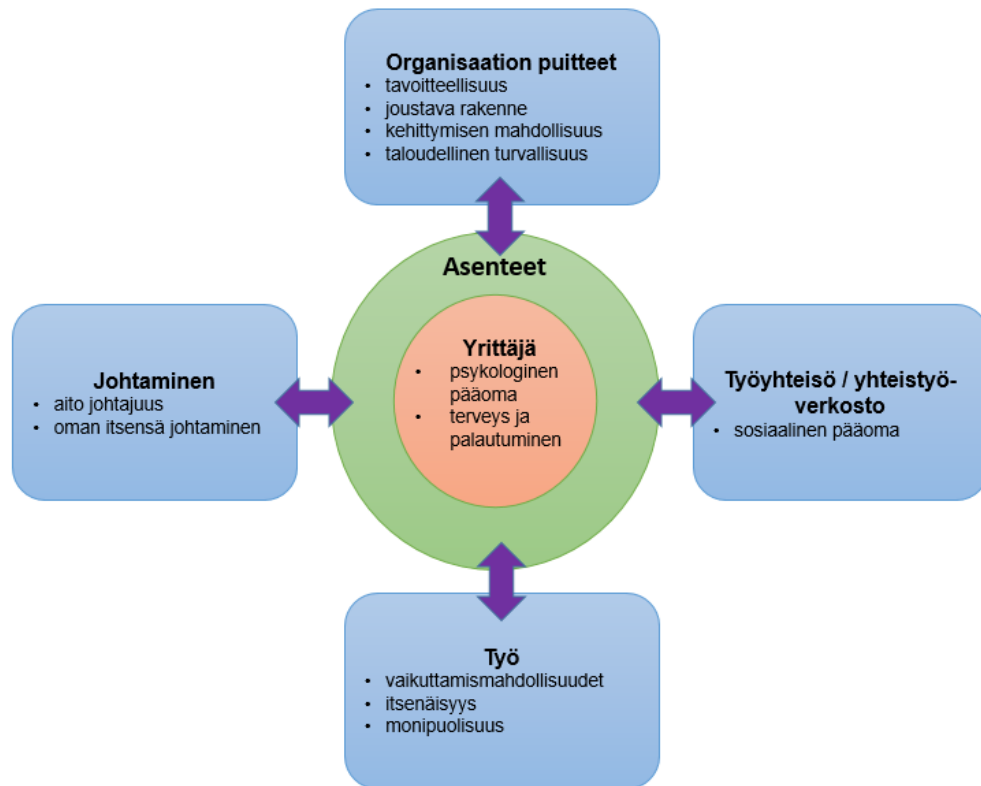
Kuva 2. Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli Mankaa (2012, 76) mukailen

Voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin avulla haetaan vastauksia siihen, mitkä organisaation, työyhteisön, työn, johtamisen ja yksilön piirteet mahdollistavat työhyvinvoinnin siten, että tuloksena on mahdollisimman hyvin ja menestyksellisesti toimiva työpaikka, mutta samanaikaisesti myös hyvinvoiva ja terve työntekijä, jonka on mahdollista kokea työniloa. Työnilon tekijät koostuvat työpaikan organisaation työhyvinvointia edistävästä piirteistä sekä työntekijästä itsestään. (Manka 2012, 76; Manka & Manka 2016, 76.)

Työntekijän omilla asenteilla on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Eri työntekijöiden työhyvinvointi voi vaihdella suuresti samassa työyhteisössä, vaikka kaikki organisaation ominaisuudet tukisivat työhyvinvointia parhaalla mahdollisella tavalla. Asenteiden lisäksi psykologinen pääoma, oma henkinen ja fyysinen kunto sekä terveys vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin. (Manka 2012, 76; Manka & Manka 2016, 76.)

Mankan voimavaralähtöisestä työhyvinvointimallista on muokattu yrittäjille paremmin sopiva malli, Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät -malli (kuva 3).

Yrittäjien työhyvinvointimallin taustalla on myös voimavaralähtöisyys. Mallin taustalle on mietitty asioita, jotka kuluttavat yrittäjien voimavaroja ja tekijöitä, jotka lisäävät yrittäjien voimavaroja. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 17.)



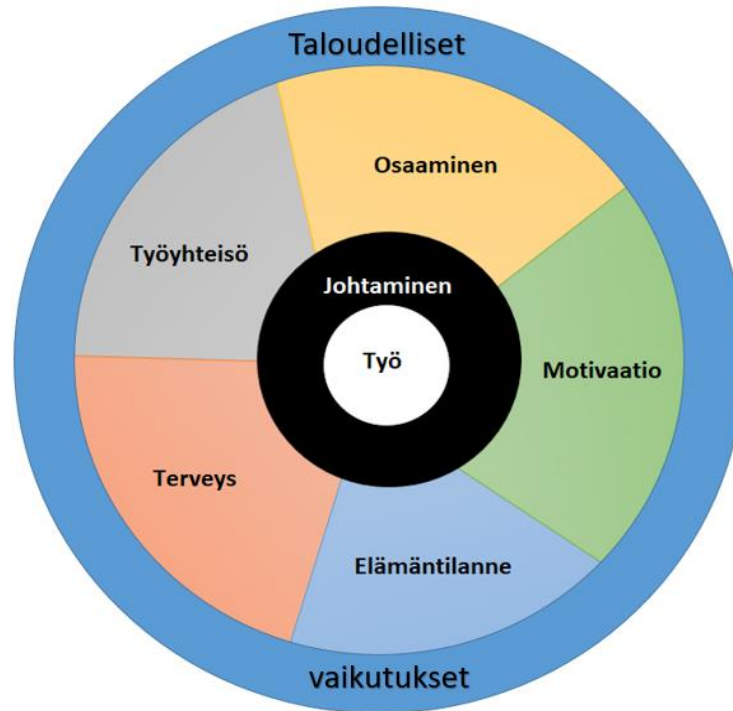
Kuva 3. Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät -malli Mäkelä-Pusaa ym. (2011, 17) mukailleen

Näyttää siltä, että yrittäjien voimavaroja lisäävät muun muassa työn itsenäisyys, mahdollisuus tehdä monipuolisia ja itseä kiinnostavia työtehtäviä sekä oman osaamisen hyödyntäminen. Työtyytyväisyyttä lisää myös mahdollisuus säädellä omaa työtä. Organisatoriset tekijät, kuten taloudellinen epävarmuus, johtamiseen ja hallinnointiin menevä aika sekä tunne siitä, että työssä on kiinni kokonaisvaltaisesti, sen sijaan heikentävät yrittäjien työhyvinvointia ja kuluttavat voimavaroja. Työhyvinvoinnin kannalta oleellista olisi pystyä erottamaan työ ja vapaa-aika selkeästi toisistaan ja varata palautumiselle riittävästi aikaa. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 17.)

2.3 Työhyvinvoinnin kuusi tekijää

Suomen yrittäjät on koostaneet yhteistyössä työeläkeyhtiö Varman kanssa yrittäjille työhyvinvoinnin kuusi tekijää -mallin (kuva 4). Yrittäjä osaa usein työnsä hyvin ja on saanut siihen koulutuksen. **Johtaminen** on sen sijaan alue, jolle yrittäjä ei useinkaan ole saanut koulutusta juuri lainkaan. Tämä asettaa

haasteita niin johtajalle kuin yrityksen työntekijöille. (Työhyvinvoinnin kuusi tekijää s.a.)



Kuva 4. Työhyvinvoinnin kuusi tekijää mukailen Työhyvinvoinnin kuusi tekijää (s.a.)

Yrittäjät ovat yleensä **motivoituneita** työhönsä ja valmiita tekemään kaikkensa yrityksensä eteen. Yrittäjän on kuitenkin muistettava, että työntekijät eivät ole aina yhtä sitoutuneita työhön kuin itse yrittäjä. Jos yrittäjän motivaatio katoaa, on koko yritys suuressa kriisissä. On tärkeää, että yrittäjä huomioi, että työntekijän motivaatio ei synny itsestään vaan vaatii pitkäjänteistä rakentamista ja hyvää johtamista. (Työhyvinvoinnin kuusi tekijää s.a.)

Yrittäjäksi ryhtymisen taustalla on pääsääntöisesti jonkun asian **osaaminen**. Yrityksen kasvaessa ja henkilökunnan lisääntyessä yrittäjän työ muuttuu usein radikaalisti, ja yrittäjä itse ei tee välttämättä lainkaan sitä työtä, missä hänen vahvuutensa osaamisen saralla olisi. Itse yrittäjän mutta myös työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yrittäjä huolehtii osaamisestaan uusissa ja muuttuvissa tilanteissa. (Työhyvinvoinnin kuusi tekijää s.a.)

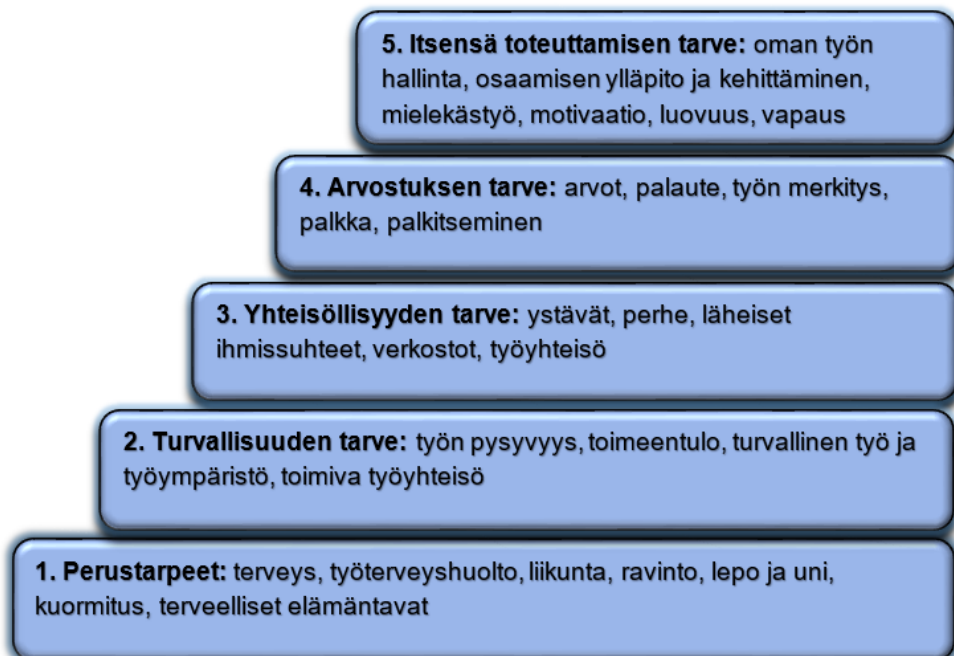
Hyvinvoiva yrittäjä on yrityksen elinehto. Tästäkin huolimatta useat yrittäjät laiminlyövät **terveytensä** vaalimisen. Lakisääteinen työterveyshuolto ei koske

yrittäjiä. Jos yrittäjä ei huolehdi omasta terveydestään, ei sitä tee kukaan muukaan. Uupumus ja terveysongelmat saattavat tulla hiljaa ja huomaamatta, ja niihin kiinnitetään huomiota vasta, kun ongelmat ovat jo suuria. (Työhyvinvoinnin kuusi tekijää s.a.)

On tyypillistä, että yrittäjät työskentelevät paljon ja suuri osa ajasta menee työntekoon. Vaikka **elämäntilanteeseen** kuuluukin paljon työtä, on yrittäjän muistettava huolehtia myös siitä, että aikaa jää perheelle, ystäville, harrastuksille ja vapaa-ajalle. Pitkän päälle tällä on suuri vaikutus yrittäjän omaan jaksamiseen ja työhyvinvointiin. (Työhyvinvoinnin kuusi tekijää s.a.)

3 YRITTÄJIEN HYVINVOINTI TYÖHYVINVOINNIN PORTAILLA

Tässä luvussa esitellään Työhyvinvoinnin portaat -malli sekä aikaisempaa tutkimustietoa yrittäjien työhyvinvoinnista. Tutkimukset on esitelty tarkemmin liitteenä olevassa taulukossa (liite 1). Työhyvinvoinnin portaat -malli (kuva 5) perustuu Abraham Maslow'n 1940-luvulla kehittämään tarvehierarkiateoriaan (Rauramo 2012, 8).



Kuva 5. Työhyvinvoinnin portaat -malli Rauramoa (2012, 15) mukailten

Malli on kehitetty aiempien työkykyä ylläpitävien toimintojen ja työhyvinvoinnin määritelmien pohjalta yhdistämällä niiden sisältöjä Maslow'n tarvehierarkiateorian mukaisesti. Viiden portaatan malli muodostuu fysiologisista perustarpeista, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeista. (Rauramo 2012, 8, 13.)

3.1 Ensimmäinen portaat: Perustarpeet

Työhyvinvoinnin portaat -mallin ensimmäinen portaat muodostuu perustarpeiden tyydyttämisestä. Perustarpeiden tyydyttäminen on elämän ja terveyden perusedellytys. Omaan terveyteen on mahdollista vaikuttaa noudattamalla terveellisiä elämäntapoja. Säännöllinen ja kohtuullinen liikunta, terveellinen ja monipuolinen ravinto, riittävä lepo ja uni sekä tupakoimattomuus ja kohtuullinen alkoholin käyttö ovat terveellisten elämäntapojen kulmakiviä. Ensimmäisen portaan tavoitteena on: ”Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto sekä liikunta ja sairauksien ehkäisy ja hoito”. (Rauramo 2012, 25–27.)

Liikunnalla on merkittävä vaikutus terveyteen ja työkykyyn. Liikunnan tulisi olla mieluisaa, kohtuullista, monipuolista ja säännöllistä. Liikunnalla voidaan vaikuttaa niin fyysiseen, henkiseen kuin sosiaaliseen hyvinvointiin. Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä ja vapaa-ajalla. (Rauramo 2012, 27.)

Paras hyöty liikunnasta saadaan, kun reipasta liikuntaa harrastetaan ainakin 2 h 30 min viikossa. Kaikki sydämen sykettä nopeuttava liikkuminen on hyväksi, puhumisen tulisi onnistua hengästymisestä huolimatta. Sama terveyshyöty saadaan myös, jos rasittavaa liikuntaa harrastetaan ainakin 1 h 15 min viikossa. Rasittavassa liikunnassa puhuminen vaikeutuu hengästymisen takia. Lisäksi lihaskuntoa ja liikehallintaa tulisi harjoittaa vähintään kaksi kertaa viikossa. (UKK-instituutti s.a.)

Yrittäjät, jotka arvioivat työkykynsä hyväksi, harrastivat säännöllistä hyöty- ja kuntoliikuntaa muita kyselyyn vastaajia useammin (Lundell ym. 2014, 13). Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa toteutetun kyselyn perusteella yrittäjien liikuntatottumuksissa oli toivomisen varaa (Rytyläinen-Korhonen & Vuorimaa 2013,

26). Venäläinen ym. (2013, 19) saivat samankaltaisen tuloksen liikunta-aktiivisuuden osalta.

Monipuolinen ja terveellinen **ravinto** edistää terveyttä ja työkykyä. Ruokailuhetken tulisi olla kiireetön ja nautinnollinen. Ruokailujen säännöllisyys on erityisen tärkeää hyvinvoinnin, työtehon sekä vireyden kannalta. (Rauramo 2012, 29–31). Ruokavalion tulisi sisältää runsaasti muun muassa kasviksia, marjoja, hedelmiä ja palkokasveja sekä täysjyväviljaa (Fogelholm ym. 2014, 11).

Päiväaikainen **väsymys** ja **unettomuus** ovat yleisiä ongelmia. Unihäiriöiden taustalla ovat usein työperäiset syyt, ja liian vähäinen yöuni johtuu usein ylitöistä tai poikkeavista työajoista. Väsymys vaikuttaa vireystilan heikkenemisen myötä työ- ja toimintakykyyn. (Rauramo 2012, 32.) Yrittäjillä uneen liittyvät ongelmat, kuten riittämätön yöuni, nukahtamisvaikeudet ja heräily olivat keskeisessä roolissa terveydentilaa kuormittavina tekijöinä (Venäläinen ym. 2013, 21).

Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010 tutkimuksessa havaittiin, että yrittäjien keskimääräinen työaika oli miehillä 58 tuntia ja naisilla 53 tuntia viikossa. Lomaa vastaajat olivat pitäneet keskimäärin 27–28 päivää vuodessa. (Aura 2010, 8, 58.) Mäkelä-Pusa ym. (2011, 22–23) toteavat, että yli 80 % yrittäjistä työskentelee yli kahdeksan tuntia päivässä ja yli puolet vastaajista työskentelee useammin kuin viitenä päivänä viikossa. Lomaa kyselyyn vastanneet yrittäjät olivat pitäneet keskimäärin 17 päivää vuodessa.

Suomen Yrittäjien Hyvinvointibarometriin 2014 (Hyve 2014) tutkimukseen osallistuneista vastaajista yli puolet (60 %) ilmoitti työskentelevänsä keskimäärin 40–59 tuntia viikossa. Hieman alle puolet (40 %) vastaajista oli pitänyt lomaa 3–6 viikkoa viimeisen vuoden aikana. Yrittäjät, jotka työskentelivät yli 49 tuntia viikossa ja pitivät lomaa alle kolme viikkoa vuodessa, kokivat enemmän stressiä ja arvioivat työkykynsä huonommaksi kuin muut vastaajat. (Lundell ym. 2014, 3, 7–8.)

Rauramon mukaan (2012, 43–45) sopiva **työkuormitus** edistää terveyttä ja työkykyä. Työ ei saisi olla liian kuormittavaa fyysisesti, psyykkisesti tai sosiaa-

lisesti mutta ei myöskään liian kevyttä tai helppoa. Työn fyysiseen kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa muun muassa hyödyntämällä nykyteknologiaa ja kiinnittämällä huomiota työergonomiaan. Psykkisiin kuormitustekijöihin vaikuttavat muun muassa työmäärä ja työtahti, vaikutusmahdollisuudet työmäärään ja -tahtiin, vastuu, työstä saatu palaute sekä tavoitteet ja toimintatavat. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat yksintyöskentely, epäasiallinen kohtelu tai häirintä ja tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet asiakastyössä. Sinisammaleen ym. (2014, 37) tutkimukseen osallistuneet yrittäjät arvelivat, että heidän hyvinvointinsa kohentuisi lisäämällä vapaa-aikaa.

Stressi on luonnollinen ja tarpeellinen osa elämää ja sen hallintaa. Stressin hallinnassa oleellisinta on palautuminen. Palautumista tulisi tapahtua myös työpäivän aikana. Pitkäaikaisen stressin seurauksena voi syntyä työuupumus. (Rauramo 2012, 57.) Useissa yrittäjille tehdyissä tutkimuksissa on havaittu, että yrittäjät kokevat stressiä ja kiirettä sekä henkistä kuormittumista. Työn puutteellinen tauottaminen, levon ja työstä palautumisen vähäisyys sekä työn ja vapaa-ajan erottamisen vaikeus kuormittavat yrittäjiä ja heikentävät työkykyä ja työhyvinvointia. (Aura 2010, 34; Ryttyläinen-Korhonen & Vuorimaa 2013, 31; Sinisammal ym. 2014, 38.)

Sinisammal ym. havaitsivat tutkimuksessaan (2014, 38), että haitallinen stressi oli yrittäjille tuttua. Taulukkoon 1 on koottu tutkimuksiin Hyve 2014 ja Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010 osallistuneiden vastaajien %-osuudet koetun stressin mukaan.

Taulukko 1. Yrittäjien kokema stressi (Aura 2010, 64; Lundell ym. 2014, 17)

| Koettu stressi | Hyve 2014 (n=1 360) % | Yrittäjien hyvinvoinnintila Suomessa 2010 (n=972) % |
|--------------------------|-----------------------------|--|
| Ei lainkaan / vain vähän | 44 | 40 |
| Jonkin verran | 34 | 37 |
| Melko / erittäin paljon | 22 | 23 |

Työterveyshuollon pitäisi olla työssäkäyvien ihmisten perusterveydenhuoltoa (Rauramo 2012, 37). Työterveyshuollolla tarkoitetaan toimintaa, jolla edistetään työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Työterveyshuollon ensisijainen tavoite on sairauksien, vammojen ja tapaturmien ennaltaehkäisy. (Työterveyshuolto s.a.)

Suomen Yrittäjien (2009, 1) tekemän tutkimuksen mukaan hieman alle puolet (47 %) yrittäjistä oli järjestänyt itselleen työterveyshuoltopalvelut, yksinyrittäjistä ainoastaan viidesosa (21 %). Yleisin syy, miksi työterveyshuoltoa ei ollut järjestetty, oli tietämättömyys järjestämismahdollisuuksista. Vastaajista neljäsosa (25 %) mainitsi liian suurten kustannusten olevan syynä palveluiden puuttumiselle.

Lundell ym. (2014, 20) havaitsivat, että puolet (50 %) yrittäjistä oli hankkinut itselleen työterveyshuollon. Ryttyläinen-Korhonen ja Vuorimaa (2013) saivat samankaltaisen tuloksen. Työnantajayritysten yrittäjät järjestävät itselleen työterveyshuollon huomattavasti useammin kuin yksinyrittäjät. Yrittäjän iällä oli myös selvästi merkitystä työterveyshuollon järjestämisasteeseen. Alle 40-vuotiaista yrittäjistä työterveyshuollon oli järjestänyt itselleen neljännes (27 %) vastaajista, järjestämisaste nousi myös, mitä kauemmin yrittäjä oli toiminut yrittäjänä. (Suomen Yrittäjät 2009, 1.)

Työterveyshuoltopalveluista laaditaan kirjallinen sopimus ja tehdään toimintasuunnitelma työterveyshuollon järjestämisestä. Yrittäjä voi ostaa palveluita esimerkiksi työterveyshuoltopalveluita tarjoavalta yksityiseltä lääkäriasemalta tai kunnallisesta terveyskeskuksesta. Toiminnan tulee tapahtua tiiviissä yhteistyössä yrittäjän, mahdollisen henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Yhteistyö mahdollistaa suunnitelmallisen työhyvinvoinnin kehittämisen. (Virolainen 2012, 179–180.)

Kela korvaa yrittäjän työterveyshuollon kustannuksista aiheutuvia kuluja, jos yrittäjällä on voimassa oleva yrittäjäeläkevakuutus (YEL) tai maatalousyrittäjäeläkevakuutus (MYEL). Lisäksi tulee olla kirjallinen työterveyshuoltosopimus palvelun tuottajan kanssa ja ajantasainen työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työpaikkaselvitys tehtynä. Korvauksia maksetaan ennaltaehkäise-

västä työterveyshuollosta ja yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta aiheutuvista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista sairausvakuutuslain perusteella. (Yrittäjän työterveyshuolto 2016.)

3.2 Toinen porras: Turvallisuuden tarve

Työhyvinvoinnin portaat -mallin toinen porras muodostuu turvallisuuden tarpeesta. Turvallisuuden tarve liittyy pysyvyyden ja turvallisuuden säilyttämiseen. Toisen portaan tavoitteena on: ”Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.” (Rauramo 2012, 69.)

Lundell ym. havaitsivat tutkimuksessaan (2014, 3), että yksi merkittävimmistä työissä jaksamista haittaavista tekijöistä yrittäjillä oli epävarmuus töiden riittävyydestä. Sinisammal ym. (2014, 25) toteavat myös, että taloudellinen epävarmuus oli yrittäjyyteen liittyvä epäkohta. Itse arvioitu työkyky oli yhteydessä yrityksen taloudelliseen tilanteeseen. Yrittäjät, jotka arvioivat yrityksen taloudellisen tilanteen hyväksi, arvioivat oman työkykynsä paremmaksi kuin yrittäjät, joiden taloudellinen tilanne oli huono. (Lundell ym. 2014, 12.)

Työympäristössä voi esiintyä ihmisen fyysistä ja / tai psyykkistä terveyttä vaarantavia tekijöitä. Riskien arvioinnilla pyritään tunnistamaan systemaattisesti vaara- ja haittatekijöitä, joita työympäristössä voi esiintyä. Tarkoituksena on ehkäistä työstä aiheutuvia tapaturmia sekä kehittää toimintatapoja turvallisen työympäristön ja terveellisten työolojen ylläpitämiseksi. Vaarojen tunnistamisen kohteita ovat muun muassa työtilan siisteys, kulkutiet, työtason korkeus, työvälineet, laitteet, koneet, melu, valaistus, lämpö, sisäilma sekä kemialliset ja biologiset tekijät. (Rauramo 2012, 74–76.)

Rauramon mukaan (2012, 78–79) työympäristö käsittää fyysisen ja toiminnallisen työympäristön sekä psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön. Hyvä ja toimiva työympäristö on tarkoituksenmukainen, turvallinen, terveellinen ja viihtyisä. Hyvässä ja toimivassa työympäristössä voidaan keskittyä varsinaiseen työntekoon ja lisätä tehokkuutta sekä työhyvinvointia. Siisteys ja järjestys parantavat työturvallisuutta. Suurin osa työtapaturmista liittyy kompastumisiin,

liukastumisiin, esineisiin satuttamisiin tai kaatumisiin. Hyve 2014 -tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä neljä viidestä ilmoitti olevansa tyytyväinen työtöihinsä (Lundell ym. 2014, 9–10).

Työpaikalla tulee olla sopiva ja riittävä valaistus. Valaistuksen säätömahdollisuus on myös tärkeää huomioida. Hyvä valaistus vähentää tapaturmavaaraa ja haitallista kuormitusta. Ilmanvaihdon on oltava riittävän tehokas, pölyinen ilma voi aiheuttaa terveyshaittoja ja epäviihtyvyyttä sekä palo- ja räjähdysvaaran. Hyvän sisäilman tunnuspiirteitä ovat sopiva ilman kosteus, puhtaus ja raikkaus sekä sopiva huonelämpötila. (Rauramo 2012, 81–83.)

Biologisiksi vaaroiksi luetaan bakteerien ja homeiden vapauttamat itiöt ja muut biologisesti aktiiviset aineet. Mikrobeille altistutaan muun muassa terveydenhuollon ammateissa. (Rauramo 2012, 84.) Suurin osa yrittäjistä oli tyytyväisiä työtöihin ja -välineisiin sekä työpaikan järjestykseen ja valaistukseen. Suurimpia terveyteen vaikuttavia haittatekijöitä olivat työtilan pölyt ja lämpötilaan liittyvät haitat. (Ryttyläinen-Korhonen & Vuorimaa 2013, 34.)

Rauramo toteaa (2012, 86), että turvallisessa ja toimivassa työyhteisössä tuetaan ja autetaan työkaveria sekä uskalletaan pyytää apua tarpeen vaatiessa. Ongelmat otetaan ajoissa esille ja havainnoidaan toisten jaksamista. Tärkeää on, että ihminen tuntee tulevansa hyväksytyksi juuri sellaisena kuin on. Hänen ei tarvitse pelätä tekevänsä virheitä, vaan ne voidaan nähdä kehitysmahdollisuuksina ja oppimistilanteina.

3.3 Kolmas porras: Yhteisöllisyyden tarve

Kolmas porras muodostuu yhteisöllisyyden tarpeesta. Tämä porras liittyy sosiaalisuuteen ja käsittää tunnepohjaiset suhteet, kuten ystävyiden sekä pari- ja perhesuhteet. Ihmisen olemassaolon, toiminnan ja hyvinvoinnin edellytyksiä ovat yhteisöllisyys ja yhteisöt. Kolmannen portaan tavoitteena on: ”Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö”. (Rauramo 2012, 103–104.) Lundell ym. (2014, 3) sekä Sini-sammal ym. (2014, 36–37) toteavat tutkimustensa perusteella, että tärkeisiin ihmissuhteisiin panostaminen sekä perhe ja ystävät ovat yrittäjille tärkeä tuen lähde jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta.

Yhteisöllisyys vaikuttaa ihmisen itsetunnon muodostukseen ja sen vahvistamiseen. Positiivinen palaute ruokkii ja vahvistaa itsetuntoa. Ihminen haluaa tulla huomatuksi, olla hyväksytty ja rakastettu sekä tuntea itsensä tarpeelliseksi. Työyhteisön rooli voi joskus korostua liikaakin yhteisöllisyyden tuottajana. Tärkeää on muistaa, että työyhteisöjen tai harrastusryhmien hyvät ihmissuhteet eivät pysty korvaamaan läheisten ihmissuhteiden merkitystä. Työ ja harrastukset vievät paljon aikaa perheeltä, sukulaisilta ja ystävilä. (Rauramo 2012, 104–105.)

Perhettä ja sosiaalisia suhteita pidettiin tärkeänä arjen sujumisen kannalta (Venäläinen ym. 2013, 20). Lundellin ym. mukaan (2014, 10) merkittävimpiä työssä jaksamista haittaavia tekijöitä yrittäjillä olivat muun muassa työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Tyytyväisiä työpaikan ilmapiiriin olivat lähes kaikki (yli 90 %) työnantajayrittäjistä. Hyvän työilmapiiriin piirteitä ovat muun muassa hyvät käytöstavat, kohtuullinen työkuormitus, työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät joustot, työrauha ja kehitys- ja etenemismahdollisuudet (Rauramo 2012, 107–109).

3.4 Neljäs porras: Arvostuksen tarve

Työhyvinvoinnin portaiden neljäs porras muodostuu arvostuksen tarpeesta. Neljännen portaan tavoitteena on: ”Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio ja strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen”. Arvostus voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarpeella tarkoitetaan toisilta henkilöiltä saatua sosiaalista arvostusta ja ylempällä tarpeella itsearvostusta. (Rauramo 2012, 123–124.)

Rauramon mukaan (2012, 123–126) arvostuksen kokeminen ja saaminen ovat perusedellytyksiä hyvän itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Jokaisen kannalta erityisen tärkeää on sellaisten henkilöiden osoittama arvostus, joita hän itse pitää tärkeinä, kuten asiakkaat, työtoverit, esimies, perheenjäsenet tai muut ammattilaiset. Arvostukseen liittyy vahvasti henkilön oma suhtautuminen työhön sekä työn merkityksen ja mielekkyyden kokemukset.

Hyve 2014 -tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä 82 % oli innostuneita työönsä (Lundell ym. 2014, 9). Ryttyläinen-Korhonen ja Vuorimaa (2013, 32) toteavat, että yrittäjät olivat pääosin tarmokkaita ja kokivat työnsä merkitykselliseksi. Yrittäjillä työn imun taso on korkealla (Sinisammal ym. 2014, 36).

Oikeudenmukainen palkka ja palkitsemisjärjestelmä tukevat parhaimmillaan yksilön työhyvinvointia. Menestyvissä organisaatioissa palkitsemisjärjestelmä on suunniteltu kannustavaksi mutta myös henkilön voimavaroja tukevaksi. Palautteen saaminen ja antaminen sekä kiitos hyvin tehdystä työstä ovat erittäin tärkeitä työhyvinvoinnin edistämässä. Palaute ja kiitos viestivät siitä, että tehdyllä työllä on merkitystä. Arvostus lisää turvallisuuden tunnetta ja sosiaalista hyvinvointia työelämässä. (Rauramo 2012, 135–137.)

3.5 Viides porras: Itsensä toteuttamisen tarve

Työhyvinvoinnin portaat -mallin viides ja ylin porras muodostuu itsensä toteuttamisen tarpeesta. Portaan tavoitteena on: ”Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset”. Maslow’n mukaan ihminen haluaa kehittää jatkuvasti älykkyyttään sekä haastaa ympäristöään että tuottaa uutta tietoa. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu haluun olla ja tulla paremmaksi ihmisenä, intohimon kokeilla rajojaan, kykyyn löytää itsestään uusia puolia sekä uuden oppimiseen. (Rauramo 2012, 145.)

Rauramo (2012, 146–147) pitää työhyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeänä sitä, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia ja on sopivan haastavaa. Yrityksen vision ja tavoitteiden tunteminen sekä oman roolin sisäistäminen ovat edellytyksenä tavoitteiden saavuttamiselle. Oman osaamisen ylläpitäminen ja jatkuva kehittäminen ovat merkittäviä kilpailutekijä työmarkkinoilla. Samalla osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen edistävät työnhallinnan tunnetta, jaksamista sekä työhyvinvointia.

Lundell ym. (2014, 9) toteavat, että vastaajista lähes kaikilla oli mahdollisuus kehittää omaa ammatillista osaamista. Sinisammaleen ym. mukaan (2014, 36) yrittäjät pitivät tärkeimpänä hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä omaa ammatillista osaamistaan. Osaamisen kehittämisen lähtökohtana pitäisi

olla nykyisen osaamistason sekä tulevan osaamistarpeen selvittäminen. Työpaikan tai oman osaamiskartoituksen avulla voidaan kartoittaa osaamista sekä havaita kehittämiskohteita. Tärkeää on myös pohtia, mitä ja millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. (Rauramo 2012, 147–148.)

Työn tuloksellisuutta, motivaatiota ja hyvinvointia sekä kehittymistä edistää työ, joka on tekijän kannalta sopivan haastavaa. Työn pitäisi tarjota oppimiskokemuksia ja oivalluksia sekä saada aikaan aikaansaamisen tunteita. Motivaatio mahdollistaa työn ilon ja uuden oppimisen. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että tekijä oppii suunnittelemaan ja kehittämään itse omaa työtään, työympäristöä ja työtapoja. Työvälineiden, kuten työssä tarvittavien koneiden ja laitteiden käytön hallinta on myös avainasemassa työhyvinvoinnin kannalta. (Rauramo 2012, 156.) Neljäsosaa yrittäjistä kuormitti tietotekniikan käyttöön liittyvät ongelmat (Lundell ym. 2014, 10).

4 JALKATERAPEUTTI YRITTÄJÄNÄ

Jalkaterapeutti on ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut terveydenhuoltoalan ammattilainen. Ammatissa voi toimia vain tutkinnon suorittanut, nimikesuojattu ammattihenkilö. Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira myöntää ammattioikeudet tutkinnon suorittaneelle jalkaterapeutille ja valvoo toimintaa. (Xamk s.a.)

Jalkaterapeutin tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä, ja suositeltu suoritus-aika on 3,5 vuotta. Opinnot koostuvat ydinosaamisesta, täydentävästä osaamisesta, vapaasti valittavista opinnoista ja harjoittelusta sekä opinnäytetyöstä. Jalkaterapeutin ydinosaamisalueisiin kuuluvat jalkaterapian tutkiminen ja arviointiosaaminen, jalkaterveyden edistäminen, ohjaus ja neuvonta sekä jalkaterapian terapia- ja hoito-osaaminen, erityisryhmien jalkaterapiaosaaminen, yrittäjä- ja yhteiskunnallinen osaaminen sekä jalkaterapian kehittäminen, innovaatio- ja teknologiaosaaminen. Opintoihin kuuluu vahvasti kädentaitojen harjoittelu ja erilaisiin projekteihin osallistuminen. (Kiviaho-Tiippana 2019; Stolt ym. 2017, 27; Xamk s.a.)

Jalkaterapeutti edistää ja ylläpitää kaiken ikäisten ihmisten toiminta-, työ- ja liikkumiskykyä lisäten ihmisen hyvinvointia ja parantaen elämänlaatua. Jalkaterapeutin työhön sisältyy erityisesti ihmisen jalkaterveyteen liittyvien tekijöiden edistäminen ja ongelmia aiheuttavien tekijöiden poistaminen. Jalkaterapeutti työskentelee usein korkean riskin asiakkaiden kanssa. Asiakkailta voi olla erilaisia alaraajojen rasitusvammoja sekä biomekaanisia muutoksia, vaikeita kynsi- ja ihomuutoksia tai esimerkiksi diabeteksen aiheuttamia komplikaatioita. Moniammatillinen yhteistyö on tärkeä osa jalkaterapeutin työnkuva. Yhteistyötä tehdään muun muassa lääkäreiden, hoitajien, fysioterapeuttien sekä apuvälineteknikoiden kanssa. (Xamk s.a.)

Jalkaterapeutit työllistyvät pääsääntöisesti yrittäjiksi ja suurin osa jalkaterapeuteista työskentelee yksityisellä sektorilla (Muurman ym. 2006, 22–23). Jalkaterapiayrittäjiä on arviolta maassamme tällä hetkellä noin sata. Luku pitää sisällään päätoimiset ja sivutoimiset yrittäjät. Työpaikkoja jalkaterapeuteille on myös muun muassa sairaaloissa, terveyskeskuksissa, kuntoutuslaitoksissa, jalkineiteollisuudessa sekä koulutus- ja projektitehtävissä. (Opintopolku s.a.; Xamk s.a.)

Jalkaterapeutin työnkuva vaihtelee laajasti työpaikasta riippuen. Työnkuva voi pitää sisällään liikeanalyysijä, haavanhoitoa, kevennysterapiaa sekä yksilöllisten apuvälineiden valmistamista. Yksilö- ja ryhmänohjaus sekä muun terveydenhuoltohenkilökunnan ohjaaminen ja kouluttaminen ovat usein kiinteä osa jalkaterapeutin työtä. Jalkaterapeutti toimii myös asiantuntijana erilaisissa moniammatillisissa työryhmissä. (Stolt ym. 2017, 20–25; Xamk s.a.)

Tutkinnon suoritettuaan jalkaterapeutilla on mahdollisuus syventää osaamistaan edelleen muun muassa avoimen ammattikorkeakoulun opinnoilla ja täydennys- sekä erikoistumiskoulutuksilla. Työkokemuksen kartuttua jalkaterapeutilla on mahdollisuus hakeutua ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (YAMK) johtaviin opintoihin tai yliopiston maisteri- ja tohtoriopintoihin Suomessa sekä kansainvälisiin maisteriopintoihin ulkomaisissa oppilaitoksissa. (Kiviaho-Tiippa 2019; Opintopolku s.a.)

Yrittäjä voidaan määritellä useammalla tavalla. Yksinkertaisimman määritelmän mukaan yrittäjä on henkilö, joka yksin tai yhdessä jonkun muun kanssa

harjoittaa liiketoimintaa, jonka tavoitteena on voitto. Lisäksi toimintaan liittyy riskin ottaminen. (Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2019, 8.) Tilastokeskuksen määritelmän mukaan yrittäjä on henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuun omalla vastuulla. Osakeyhtiössä toimiessaan henkilön on omistettava joko yksin tai perheensä kanssa yrityksestä vähintään puolet. Tilastokeskuksen toisen määritelmän mukaan yrittäjä on 18–74-vuotias henkilö, jolla on vuoden viimeisellä viikolla voimassa oleva yrittäjäeläkevakuutus, ja joka ei ole varusmies tai siviilipalvelusmies vuoden viimeisellä viikolla tai työtön vuoden viimeisenä työpäivänä. (Tilastokeskus s.a.)

Työttömyysturvalain mukaan yrittäjä on elinkeinon- tai ammatinharjoittaja, joka joutuu ottamaan yrittäjäeläkkeen tai maatalousyrittäjäeläkkeen päätoimiseen työskentelyyn. Yrittäjäksi katsotaan myös yrityksen osaomistaja, jos henkilö työskentelee johtavassa asemassa osakeyhtiössä, jossa hänellä itsellään on 15 % tai hänen perheellään tai hänellä yhdessä perheenjäsenten kanssa on 30 % osakepääomasta tai osakkeiden tuottamasta äänimäärästä. Yrittäjäksi katsotaan myös henkilö, joka työskentelee osakeyhtiössä, jossa hänellä itsellään tai hänen perheellään tai hänellä yhdessä perheenjäsentensä kanssa on vähintään puolet osakepääomasta tai osakkeiden tuottamasta äänimäärästä. Lisäksi yrittäjäksi katsotaan henkilö, joka työskentelee muussa yrityksessä tai yhteisössä, jossa hänellä itsellään tai hänen perheellään tai hänellä yhdessä perheenjäsenten kanssa on edellä mainittua vastaava määräämisvalta. Yrittäjäksi voidaan katsoa myös henkilö, joka ei ole velvollinen ottamaan yrittäjäeläkevakuutusta. Mikäli henkilö tekee ansiotyötä olematta virka- tai työsuhteessa, katsotaan hänen olevan yrittäjä työttömyysturvalaissa. (Työttömyysturvalaki 9.7.2004/636; Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2017.)

Jalkaterapiayrittäjistä suurin osa toimii yksinyrittäjinä. Yksinyrittäjät harjoittavat yritystoimintaa yksin, eikä heillä ole palveluksessaan palkattua työvoimaa. Yritysmuoto suurimmalla osalla yksinyrittäjistä on yksityinen elinkeinonharjoittaja eli niin sanottu toiminimiyrittäjä. Yksinyrittäjien tyypillisiä toimialoja ovat muun muassa sosiaali- ja terveyspalvelut sekä parturit ja kauneushoitolat. Yksinyrittäjien joukossa on myös huomattava määrä sivutoimisia yrittäjiä, joiden pääasiallinen toimeentulo tulee palkkatyöstä. (Yrittäjät s.a.a)

5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tavoitteena on edistää jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia. Tarkoituksena oli selvittää jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin nykytilaa sekä laatia saatujen tutkimustulosten ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta suosittelut, joiden avulla jalkaterapiayrittäjät voivat kehittää jatkossa omaa työhyvinvointiaan.

Opinnäytetyöhön sisältyvällä tutkimuksella haluttiin saada vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaiseksi jalkaterapiayrittäjät kokevat oman työhyvinvointinsa?
2. Mitkä tekijät edistävät jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia?
3. Mitkä tekijät heikentävät jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia?
4. Millä keinoin jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia voitaisiin edistää?

6 KEHITTÄMISTUTKIMUS OPINNÄYTETYÖNÄ

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto ry (SJJL). Liiton tavoitteena on jalkaterapia-alan kehittäminen, ja tällä hetkellä suurimpana hankkeena on jalkaterapeutin ammattinimikkeen lailistaminen. Koulutus- ja opintopäivät kuuluvat liiton toimintaan tärkeänä osana, ja luennoitsijoina on vierailut myös kansainvälisiä asiantuntijoita. Liitto julkaisee ainoaa suomenkielistä jalkojenhoidon ammattilehteä Podoprinttiä ja tekee tiivistä yhteistyötä Tehyn kanssa. Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto ry on myös International Federation of Podiatrists (FIP) -järjestön jäsen. Tämä tarjoaa jäsenille mahdollisuuden perehtyä alan kansainväliseen kehitykseen. Liitto pyrkii edistämään jalkaterapia-alan tunnettua tuottamalla ohjaus- ja markkinointimateriaalia. (Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto 2018.)

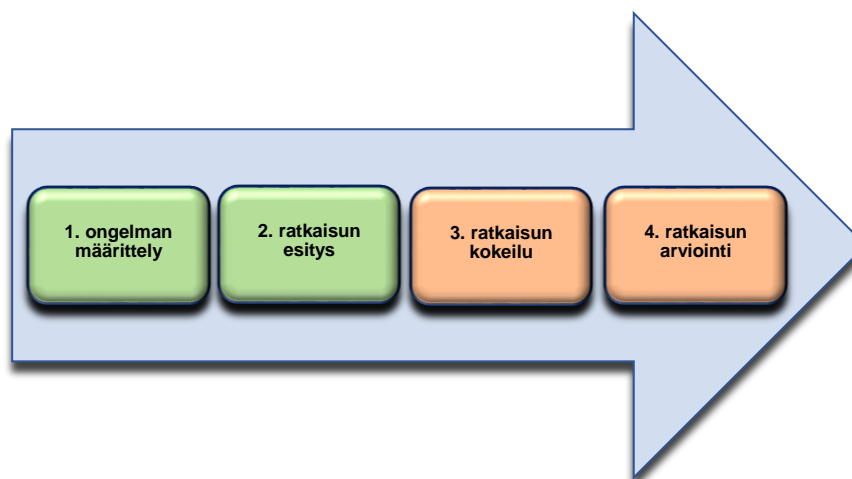
Opinnäytetyön lähestymistavaksi valittiin kehittämistutkimus. Kehittämistutkimuksessa yhdistyvät kehittäminen ja tutkimus, se lähtee muutostarpeesta, jonka tuloksena syntyy tuotos. Kehittämistutkimuksessa tutkimus tuottaa uutta tietoa kehittämisen pohjaksi. Kehittämistutkimus ei ole varsinaisesti erillinen

tutkimusmenetelmä vaan joukko eri tutkimusmenetelmiä, joita käytetään tilanteen mukaan. Kehittämistutkimuksessa yhdistyvät usein kvantitatiiviset ja kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. (Kananen 2012, 19).

Kehittämistutkimuksen taustalla on aina teoria, johon kehittämisessä nojataan. Kehittämistutkimuksen tarkoituksena on tuottaa käytännössä toimivia ratkaisuita, ei vain pelkkiä tuloksia. Kehittämistutkimus ei pyri yleistämään asioita vaan tutkimustuloksena saadaan muutos entiseen. Kehittämisen tulos voi olla esimerkiksi, että on onnistuttu parantamaan työpaikan viihtyvyyttä. (Kananen 2012, 19, 42–43.)

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus toteutettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusotetta hyödyntäen. Kvantitatiivista tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi, ja sen avulla pyritään selvittämään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla, ja saatuja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoiden ja kuvioiden avulla. Tutkimusaineisto kerätään usein kyselyä käyttämällä. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta asioiden syihin ei pystytä paneutumaan tarkasti. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää ilmiön hyvää tuntemista, ja teoretietoon tulee perehtyä laajasti. (Heikkilä 2014, 15; Kananen 2015, 73.)

Kehittämistutkimuksessa voidaan erottaa selvät vaiheet. Mallit vaihtelevat koulukunnan ja kirjoittajan mukaan, mutta kaikissa on kuitenkin sama perusajatus. Vaiheet voidaan jakaa 1. ongelman määrittelyyn, 2. ratkaisun esitykseen, 3. ratkaisun kokeiluun ja 4. ratkaisun arviointiin (kuva 6). (Kananen 2012, 53.) Tässä opinnäytetyössä toteutettiin kehittämistutkimuksen kaksi ensimmäistä vaihetta. Kehittämistutkimuksen vaiheiden kolme ja neljä toteuttaminen jäivät toimeksiantajan tehtäviksi.



Kuva 6. Kehittämistutkimuksen vaiheet (Kananen 2012, 53)

Tilanteen kartoitukseen ja ongelman määrittelyyn tulee varata riittävästi aikaa. Liian nopea siirtyminen ratkaisun esitykseen voi jättää todellisen ongelman ja siihen vaikuttavien tekijöiden analysoinnin pintapuoliseksi. Ongelman määrittelyn jälkeen siirrytään ongelman poistamiseen tähtääviin toimenpiteisiin eli parannusehdotuksiin. Kokeiluvaiheessa muutokseen tähtäävät toimenpiteet viedään käytäntöön, ja tämän jälkeen suoritetaan arviointi. (Kananen 2012, 53.)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kahdessa vaiheessa. Kehittämistutkimuksen ensimmäinen vaihe, **ongelman määrittely**, aloitettiin perehtymällä huolellisesti työhyvinvoinnin käsitteeseen ja aikaisempaan tutkimustietoon yrittäjien työhyvinvoinnista. Aikaisemman tutkimustiedon perusteella voitiin todeta, että yrittäjien työhyvinvoinnin kehittämiseksi on tarvetta (liite 1). Ongelman määrittelyä jatkettiin selvittämällä sähköisen Webropol-kyselyn avulla jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin nykytilaa ja keinoja, joilla jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnista ei ole aikaisempaa tutkimustietoa saatavilla.

Opinnäytetyön toisessa vaiheessa siirryttiin miettimään **ratkaisuja**, joilla jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Saatujen tutkimustulosten ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta laadittiin suositukset, joiden avulla jalkaterapiayrittäjät voivat kehittää jatkossa omaa työhyvinvointiaan. Opinnäytetyön pohjalta päätettiin kirjoittaa myös artikkeli, jossa jalkaterapiayrittäjille laaditut

työhyvinvoinnin suositukset esitellään. Artikkelin julkaistaan joulukuussa 2019 jalkohoidon ammattilehdessä Podoprintissä.

Kehittämistutkimus valittiin opinnäytetyön lähestymistavaksi, koska opinnäytetyöllä halutaan saada aikaan muutos parempaan. Tarkoituksena oli tuottaa suositukset jalkaterapiayrittäjille työhyvinvoinnin kehittämiseksi, ei vain pelkkiä tuloksia jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointiin liittyen.

6.1 Aineiston kerääminen sähköisellä Webropol-kyselyllä

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää muiden keräämiä tilastoja, rekistereitä tai tietokantoja, tai tiedot voidaan kerätä itse. Valmiit aineistot sopivat kuitenkin vain harvoin suoraan käytettäväksi tutkimukseen, joten oman aineiston kerääminen on varsin tavallista. Tutkimusongelman perusteella päätetään kohderyhmä ja tilanteeseen parhaiten sopiva tiedonkeruumenetelmä. (Heikkilä 2014, 16–17.)

Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä hyödyntäen Webropol-ohjelmaa. Kyselyllä kerättiin tietoa jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin nykytilasta sekä siitä, mitkä tekijät edistävät jalkaterapeuttiryttäjien työhyvinvointia ja mitkä tekijät heikentävät sitä. Kyselyllä haluttiin saada tietoa myös siitä, minkälaista hyvinvointia tukevaa toimintaa jalkaterapiayrittäjät toivovat itselleen järjestettävän.

Kyselyiden avulla pystytään keräämään laaja tutkimusaineisto. Vastauksia voidaan saada suurelta henkilömäärältä ja kyselyssä voidaan kysyä monia asioita. Kysely on myös menetelmänä tehokas, se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Lomakkeen suunnittelu vaatii kuitenkin aikaa ja huolellisuutta, sillä huonosti suunniteltu tai puutteellinen kyselylomake voi pilata koko tutkimuksen. (Heikkilä 2014, 45; Hirsjärvi ym. 2012, 195.)

Kyselytutkimukseen voi liittyä myös muita heikkouksia, jotka on syytä huomioida tarkasti. Aineisto voi jäädä helposti pinnalliseksi, ja tutkimuksia pidetään teoreettisesti vaatimattomina. Haittoina voi olla myös se, että ei ole mahdollista varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimuk-

seen, miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet, miten vastaajat ovat selvillä siitä alueesta tai ovat perehtyneet siihen asiaan, mitä kysely koskee. Kyselyyn vastaamattomuus voi joskus nousta myös suureksi. (Heikkilä 2014, 45–46; Hirsjärvi ym. 2012, 195.)

Kyselylomakkeen suunnittelu edellyttää huolellista tutustumista kirjallisuuteen, tutkimusongelman pohtimista, käsitteiden määrittelyä sekä tutkimusasetelman valintaa. Tutkimuksen tavoitteen on oltava täysin selvillä, ennen kuin kyselylomakkeen laatimista voidaan aloittaa. Tutkijan on varmistuttava siitä, että kyselylomakkeella saadaan vastaukset tutkittaviin asioihin. Kysymyksiä ei voi muuttaa tai parannella tiedonkeruun jälkeen. (Heikkilä 2014, 45.)

Hyvä kyselylomake on selkeä ja houkuttelevan näköinen. Teksti ja kysymykset on aseteltu hyvin ja kysymykset etenevät loogisesti. Samaa aihetta koskevat kysymykset on ryhmitelty kokonaisuuksiksi, ja vastausohjeet ovat selkeät sekä yksiselitteiset. Lomakkeen alkuun tulisi laittaa helppoja kysymyksiä, jotka herättävät vastaajan motivaation. Vastaajalle tulee tulla tunne, että vastaaminen kyselyyn on tärkeää. Lomake ei saa olla myöskään liian pitkä. Kyselylomakkeen esitestaus on myös erittäin tärkeää. (Heikkilä 2014, 46–47.)

Kyselylomake voi sisältää avoimia ja strukturoituja kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä tarkoitetaan kysymyksiä, joissa ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan vastaaja voi vastata kysymykseen mitä tahansa. Strukturoiduissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi ja vastaaja valitsee itselleen sopivimmat vaihtoehdot. (Kananen 2015, 204.)

Avoimia kysymyksiä on usein helpompi laatia, mutta vastausten käsittely on työlästä. Useat vastaajat myös jättävät vastaamatta avoimiin kysymyksiin, mikä voi vaikuttaa oleellisesti tutkimuksen tuloksiin. Strukturoituihin kysymyksiin vastaaminen on yleensä helppoa ja nopeaa vastaajalle, ja tulosten tilastollinen käsittely on helppoa. Strukturoituihin kysymyksiin saatetaan kuitenkin vastata harkitsemattomasti, ja kysymysten laatiminen on tutkijalle haastavaa. (Heikkilä 2014, 47–49.)

Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeen pohjana käytettiin Suomen Yrittäjien hyvinvointibarometriä 2014. Kysely on toteutettu osana Yritykset yhteistyötoimien tuella hyvinvointiin -hanketta (Hyve 2014). Suomen Yrittäjät selvitti kyselyllä jäsenistönsä hyvinvointia ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä vuonna 2014. Kyselyyn vastasi 1 360 yrittäjää. (Lundell ym. 2014, 3.) Lupa kyselyn käytölle tähän opinnäytetyöhön saatiin sähköpostilla työterveyslaitoksen vanhemmalta asiantuntijalta TtM Susanna Visurilta marraskuussa 2018. Tutkimuksen validiteettia lisää tässä opinnäytetyössä aikaisemmin käytetyn kyselylomakkeen hyödyntäminen.

6.2 Kyselyn rakenne ja toteutus

Kyselylomakkeessa oli yhteensä 24 kysymystä. Strukturoituja kysymyksiä oli 23 ja avoimia kysymyksiä yksi. Strukturoidulla kysymyksillä selvitettiin vastaajien **taustatietoja, yritystoimintaa** sekä **työhön ja vapaa-aikaan** liittyviä asioita. Jalkaterapiayrittäjien **hyvinvointia tukevia asioita** selvitettiin mielipidekysymyksillä, joissa vastaajia pyydettiin arvioimaan väittämiä 4-portaisella asteikolla. Vastausvaihtoehdot olivat täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä.

Jalkaterapiayrittäjien **työkykyä** ja **voimavaroja** selvitettäessä vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa nykyistä työkykyään asteikolla 0–10 (0=täysin työkyvyttömyyden, 10=työkyky parhaimmillaan). Lomake sisälsi yhden strukturoidun kysymyksen aiheesta. Lisäksi vastaajat arvioivat, kuinka usein väittämät psyykkisistä voimavaroista pitivät paikkaansa omalla kohdalla. Väittämässä vastausvaihtoehdot olivat harvoin / en koskaan, silloin tällöin, useimmiten ja aina.

Koettua stressiä selvitettiin strukturoidulla kysymyksellä ja **työn kuormitustekijöitä** 17 väittämällä. Väittämiä arvioitiin 4-portaisella asteikolla, vastausvaihtoehdot olivat ei lainkaan, vain vähän, kohtalaisesti ja paljon. **Hyvinvoinnin tukea** ja sen tarvetta kysyttiin kahdella strukturoidulla kysymyksellä.

Jalkaterapiayrittäjiltä tiedusteltiin monivalintakysymyksellä, millaista hyvinvointia tukevaa toimintaa he toivoisivat heille järjestettävän. Vastaajat saivat valita vastausvaihtoehdoista yhden tai useamman vaihtoehdon. Sana on vapaa –

kohdassa, vastaajat saivat tuoda vapaasti esille asioita, joita heillä oli mielessä liittyen toteutettuun kyselyyn tai omaan / yrittäjien hyvinvoinnin edistämiseen.

Suomen Yrittäjien työhyvinvointibarometri 2014 soveltui tähän opinnäytetyöhön hyvin. Kyselylomakkeen kysymykset vastasivat hyvin teoreettiseen viitekehukseen, ja kyselyllä saatiin hyvin vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Alkuperäistä kyselylomaketta muokattiin muutaman kysymyksen osalta. Kysymyksellä yksi selvitettiin vastaajien ikää. Alkuperäisessä lomakkeessa kysymys oli avoin kysymys. Muokatulle lomakkeelle kysymys muotoiltiin strukturoituun muotoon; tällä varmistettiin anonymiteetin säilyminen. Kysymyksessä kaksi kysyttiin vastaajien sukupuolta. Vastausvaihtoehtoina alkuperäisessä kyselyssä oli nainen ja mies. Tähän kysymykseen vastausvaihtoehdoksi lisättiin naisen ja miehen lisäksi vaihtoehto muu. Kyselyssä haluttiin, että vastaajat pystyvät määrittelemään oman sukupuolensa yksilötasolla eli oman kokemuksensa mukaan, ei vain juridisesta näkökulmasta (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos 2019).

Kyselylomakkeen kysymys neljä on kokonaan lisätty kysymys, alkuperäisessä lomakkeessa vastaavaa kysymystä ei ollut. Opinnäytetyön toimeksiantajaa kiinnosti tietää, kuuluvatko jalkaterapiayrittäjät Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto ry:hyn, ja sen vuoksi kysymys lisättiin muokatulle lomakkeelle. Kysymys viisi oli alkuperäisessä lomakkeessa neljäs kysymys. Kysymyksessä tiedusteltiin, mihin aluejärjestöön vastaaja kuuluu. Jalkaterapiayrittäjille tehdylle lomakkeelle kysymystä tarkennettiin. Muokatulla lomakkeella kysymys oli muodossa: Mihin Suomen Yrittäjien aluejärjestöön kuulut? Lisäksi vastausvaihtoehdoksi lisättiin vaihtoehto, en kuulu mihinkään edellä mainituista.

Yrityksen päätoimialaa selvitettiin kysymyksellä kuusi, alkuperäisellä lomakkeella kysymyksellä viisi. Vastausvaihtoehdot alkuperäisellä lomakkeella olivat maa-, metsä- ja kalatalous, teollisuus, rakentaminen, kauppa ja palvelut. Kaupparekisterissä jalkaterapia rekisteröidään muun terveystalouden alle, joten vastausvaihtoehdoksi lisättiin muu terveysala.

Kyselylomakkeen kysymys 23 oli alkuperäisessä lomakkeessa seuraavalla tavalla: Millaista hyvinvointia tukevaa toimintaa toivot yrittäjien paikallisyhdistyksen tai aluejärjestön järjestävän? Tämä kysymys muotoiltiin uudestaan, ja muokatulla lomakkeella kysymys oli muodossa: Millaista hyvinvointia tukevaa toimintaa toivot yrittäjille järjestettävän? Kysymyksen uusi muotoilu ei rajaa toiminnan järjestäjää. Kuvassa 7 on esitelty muokatun kyselyn rakenne.



Kuva 7. Kyselyn rakenne

Kyselylomake tulee aina esitestata. Kyselyn testaaminen ei tarkoita sitä, että jotkut henkilöt vain täyttävät lomakkeen, vaan ennemminkin sitä, että muutama henkilö arvioi lomaketta kriittisesti. Testaamisen jälkeen kyselyn rakenteeseen, kysymysten järjestykseen, muotoiluihin tai vastausvaihtoehtoihin on mahdollista tehdä vielä muutoksia. (Heikkilä 2014, 58; Hirsjärvi ym. 2012, 204; Vilka 2015, 108.) Tutkimuksessa käytetyn lomakkeen esitestasi kolme kohderyhmään kuulumatonta henkilöä.

Kyselylomakkeen esitestaajat pitivät kyselyä selkeänä ja visuaalista ilmettä hyvänä. Vastausvaihtoehtoja oli riittävästi, kysymyksiä oli sopiva määrä ja vastaamiseen kului aikaa noin 10 minuuttia. Esitestaajat olivat saaneet riittä-

västi tietoa kyselystä kyselyn saatekirjeestä sekä kyselyn instruktioista. Esites-
tauksella saadun palautteen perusteella saatekirjettä sekä kyselyn instruktioita
muotoiltiin hieman uudestaan.

Tutkimuksen kohdejoukkona olivat jalkaterapeuttiyrittäjät, jotka kuuluivat jalka-
terapeuttien ja jalkaterapiaopiskelijoiden suljettuun Facebook-ryhmään tutki-
muksen aikana. Kysely toteutettiin touko-kesäkuun vaihteessa 2019. Saate-
kirje (liite 2) sekä kyselylomakkeen (liite 3) linkki jaettiin jalkaterapeuttien ja jal-
katerapiaopiskelijoiden suljetussa Facebook-ryhmässä, jossa jäseniä tutki-
mushetkellä oli yhteensä 440. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, ja vas-
taamisen pystyi jättämään missä tahansa vaiheessa kesken. Kyselyn kaikkiin
kysymyksiin ei ollut pakko vastata. Linkki kyselyyn oli avoinna kaksi viikkoa
(22.5. - 5.6.2019). Tavallisesti kyselytutkimuksissa aineiston keräämiseen va-
rataa aikaa 10–14 päivää (Vilka 2007, 106).

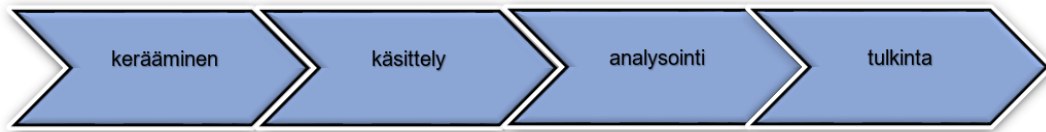
Saatekirjeessä pyrittiin tuomaan mahdollisimman selkeästi esille, että kysely
on tarkoitettu vain jalkaterapiayrittäjille. Tällä pyrittiin välttämään muiden kuin
yrittäjien vastaaminen kyselyyn. Saatekirjeessä kerrottiin myös, milloin tutki-
muksen tulokset julkaistaan ja missä ne ovat luettavissa.

Verkkokyselyiden yksi suurimmista ongelmista on alhainen vastausprosentti.
Vastausprosenttiin voidaan vaikuttaa muun muassa ”karhuamalla” vastauksia
ja muistuttamalla vastaajia tutkimukseen osallistumisesta. (Kananen 2015,
217, 219.) Tässä kyselyssä vastaajia muistutettiin kyselyyn osallistumisesta
kaksi kertaa. Kummankin muistutuksen jälkeen vastauksia saatiin lisää.

6.3 Aineiston käsittely, analyysi ja tulosten tulkinta

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston kerääminen, aineiston kä-
sittely, analysointi ja tulkinta ovat kaikki erillisiä vaiheita (kuva 8). Aineiston kä-
sittely alkaa, kun aineisto on saatu koottua kyselyä, haastattelua tai havain-
nointia hyödyntäen. Aineiston käsittelyssä saatu aineisto tarkistetaan ja tallen-
netaan sellaiseen muotoon tietokoneelle, että sitä voidaan tutkia numeerisesti
käyttäen apuna taulukko- tai tilasto-ohjelmia. Tutkimusaineiston läpikäyminen
aloitetaan vasta sitten, kun aineiston keräämisen määräaika on umpeutunut.
(Vilka 2007, 106.) Tämän opinnäytetyön aineiston keräämisen määräaika

umpeutui 5.6.2019. Kyselyn linkki suljettiin, minkä jälkeen kysely ei ollut enää vastaajien saatavilla.



Kuva 8. Kvantitatiivisen tutkimuksen vaiheet (Vilka 2007, 106)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa valitaan aina sellainen analyysimenetelmä, joka antaa tietoa siitä, mitä ollaan tutkimassa. Tutkimuskysymyksiin sopiva analyysimenetelmä pyritään ennakoimaan tutkimusta suunnitellessa. Usein kuitenkin sopiva analyysimenetelmä löytyy vasta sitten, kun tutkija kokeilee kyseiselle muuttujalle soveltuvia menetelmiä. Kun tavoitteena on saada tietoa yhden muuttujan jakaumasta, käytetään tavallisimmin sijaintilukuja, esimerkiksi keskiarvoa. Jos tavoitteena on analysoida kahden muuttujan välistä riippuvuutta, käytetään usein ristiintaulukointia sekä hyödynnetään korrelaatiokerrointa. (Vilka 2007, 119.)

Tämän opinnäytetyön aineiston analysoinnissa hyödynnettiin pääasiassa Webropol-ohjelman analysointityökaluja sekä Microsoft Excel-ohjelmaa. Aineistoa on analysoitu tarkastelemalla suoria jakaumia ja tunnuslukuja, kuten keskiarvoa (ka.) ja keskihajontaa (kh.). Tutkimuksen tulokset on esitetty sanallisesti hyödyntämällä lisäksi taulukoita, graafisia kuvioita ja tunnuslukuja. Vastaajien vähäisen määrän vuoksi kahden muuttujan välisiä riippuvuuksia ei juurikaan tässä opinnäytetyössä tarkasteltu. Kahden muuttujan välisiä riippuvuuksia tarkasteltaessa vastaajien anonymiteetti olisi voinut vaarantua, eikä tuloksista oltaisi voitu tehdä päätelmiä suuntaan tai toiseen. Lundell ym. (2012, 21) havaitsivat kuitenkin, että eri-ikäisillä yrittäjillä oli hieman erilaiset toiveet yrittäjien hyvinvointia tukevasta toiminnasta, joten tähän liittyvään kysymyksen kohdalla vastaajat jaettiin kolmeen ikäryhmään ja tarkasteltiin ryhmien välisiä eroja.

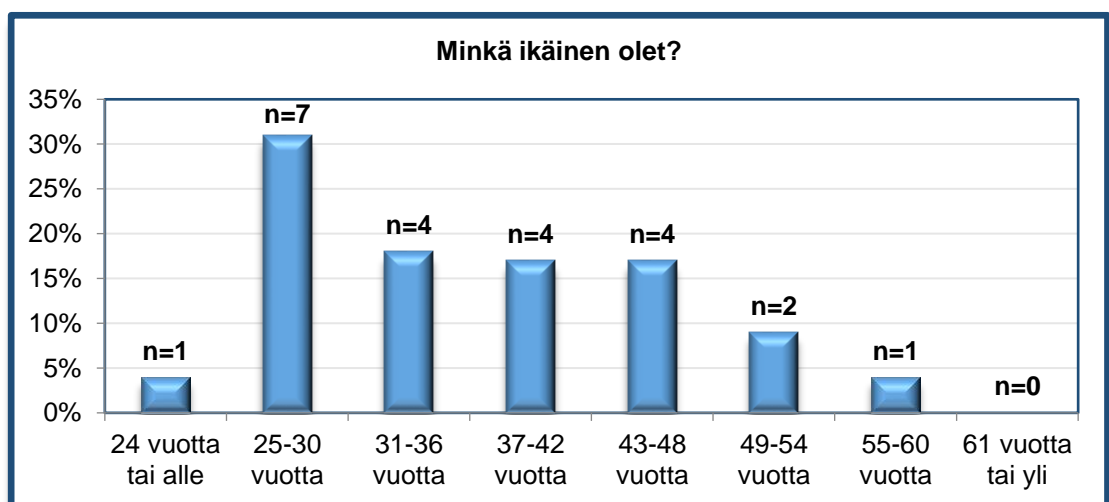
Kysely sisälsi yhden avoimen kysymyksen, jolla saatiin kerättyä laadullista aineistoa. Laadullisen aineiston analyysissä aineisto pilkottiin ja järjestettiin eri aihepiirien mukaan eri teemoihin. Teemoittelussa saamaa tarkoittavat asiat tai

käsitteet yhdistetään eli käytännössä saaduista vastauksista etsitään yhdistäviä tekijöitä. (Kananen, J 2014, 113; Silius & Tervakari 2008.) Tässä opinnäytetyössä teemat valittiin vastauksista nousseiden aiheiden mukaan.

Saatujen tutkimustulosten ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta laadittiin suositukset, joiden avulla jalkaterapiayrittäjät voivat kehittää jatkossa omaa työhyvinvointiaan. Opinnäytetyön toimeksiantaja Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto ry (SJJL) pääsee hyödyntämään kyselyn tuloksia sekä laadittuja suosituksia muun muassa erilaisissa koulutuksissa ja tapahtumissa sekä kehittäessään omaa toimintaansa jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin näkökulmasta. Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointisuositukset julkaistaan Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliiton julkaisemassa jalkojenhoidon ammattilehdessä Podoprintissä joulukuussa 2019.

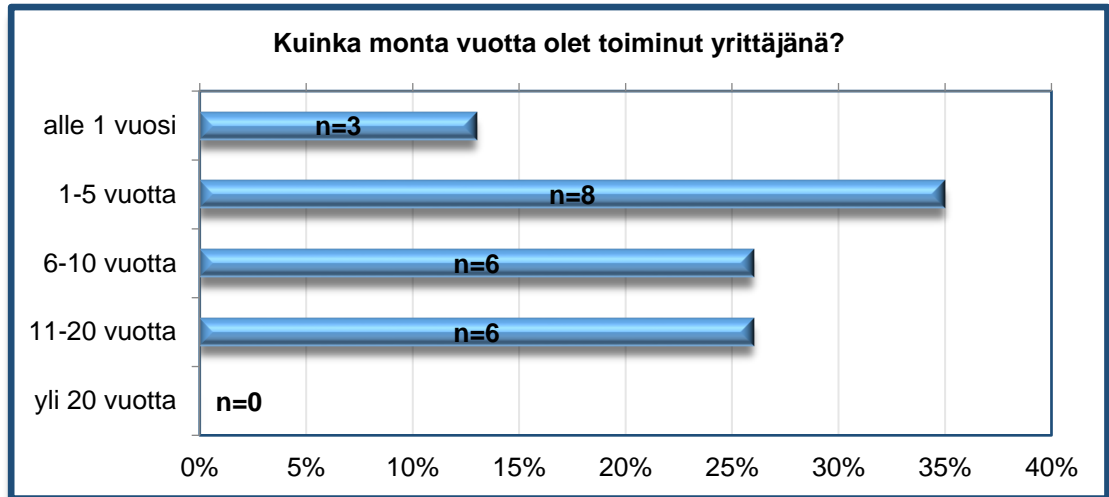
6.4 Vastajien taustatiedot

Kyselyyn vastanneiden (N=23) jalkaterapiayrittäjien taustatiedot esitetään kokonaisuudessaan liitteessä 4. Jalkaterapiayrittäjät jakautuivat hyvin eri ikäryhmiin (kuva 9). Eniten (n=7) vastaajia oli ikäryhmässä 25–30- vuotiaat ja vähiten (n=1) ikäryhmissä 24- vuotiaat ja alle sekä 55–60- vuotiaat. Kyselyyn vastanneet jalkaterapiayrittäjät olivat kaikki naisia.



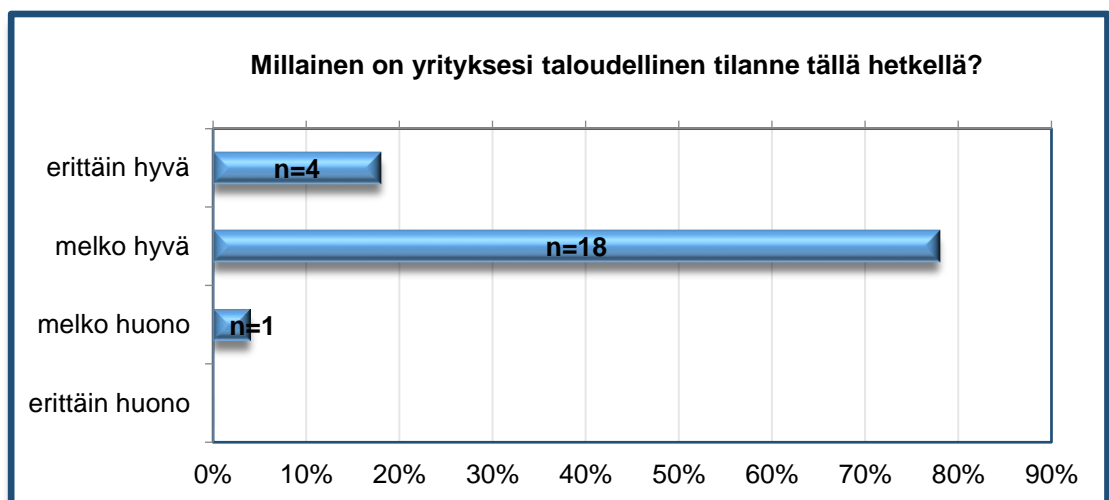
Kuva 9. Jalkaterapiayrittäjien (n=23) ikäjakauma vuosina

Lähes puolet (n=11) vastaajista oli toiminut yrittäjänä alle kuusi vuotta ja neljäosa (n=6) 6–10 vuotta ja 11–20 vuotta. Alle vuoden yrittäjäkokemus oli kolmella vastaajalla. Kuvassa 10 on esitetty vastaajien yrittäjäkokemus.



Kuva 10. Vastaajien (n=23) yrittäjäkokemus vuosina

Jalkaterapiayrittäjistä 20 kuului Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliiton ja vastaajista 12 Suomen Yrittäjien aluejärjestöihin. Kaikkien jalkaterapiayrittäjien yrityksen päätoimiala oli muu terveysala. Lähes kaikki (n=22) vastaajat toimivat päätoimisina yrittäjinä. Kaikki jalkaterapiayrittäjät olivat yksinyrittäjinä, eikä yrittäjän lisäksi yritys työllistänyt muita henkilöitä. Yrityksen taloudellista tilannetta piti melko hyvänä suurin osa (n=18) vastaajista (kuva 11).



Kuva 11. Jalkaterapiayrittäjien (n=23) taloudellinen tilanne

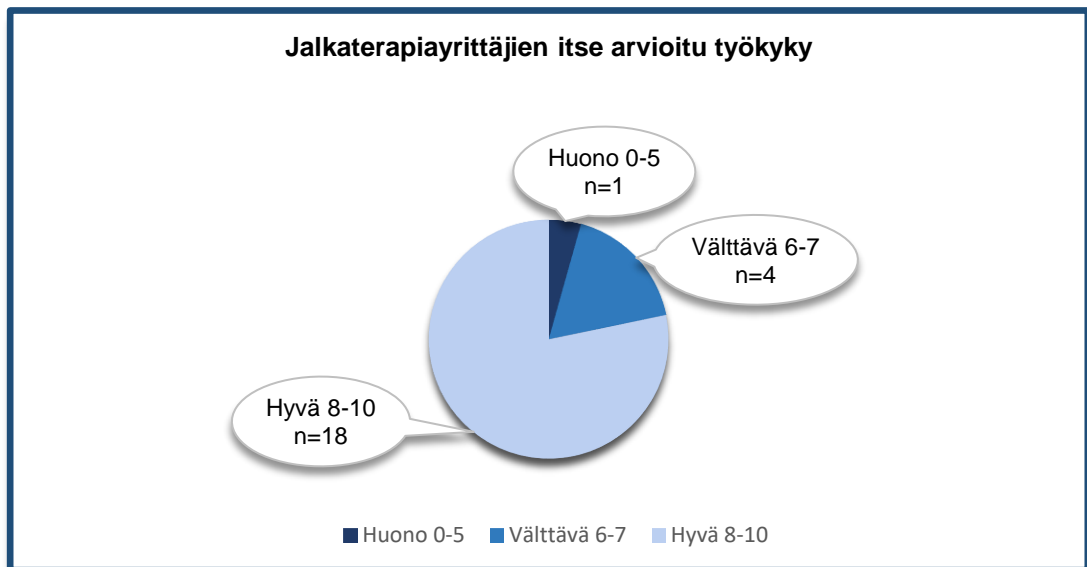
Jalkaterapiayrittäjistä lähes puolet (n=11) arvioi yrityksensä liikevaihdon pysyvän ennallaan seuraavan vuoden aikana. Kymmenen vastaajaa arvioi liikevaihdon kasvavan seuraavan vuoden aikana, ja yksi vastaaja arvioi liikevaihdon pienenevän. Yksi jalkaterapiayrittäjä arvioi liiketoiminnan päättyvän seuraavan vuoden kuluessa. Suurin osa (n=16) jalkaterapiayrittäjistä ei vielä osannut sanoa, mitä he tulevat tekemään yrityksen toiminnan päättymisen jälkeen. Vastaajista neljä ilmoitti jäävänsä vanhuuseläkkeelle ja kaksi pyrkii työllistymään työntekijänä toisen yrityksen palvelukseen. Yksi vastaaja ei osannut vielä sanoa, mitä hän aikoo tehdä yrityksensä toiminnan päättymisen jälkeen.

7 TULOKSET

Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 23 jalkaterapiayrittäjää mutta muuttaman kysymyksen osalta vastaajien määrä vaihteli. Tarkkaa vastausprosenttia ei voida laskea, koska tiedossa ei ole, kuinka monta yrittäjää jalkaterapeuttien ja jalkaterapeuttiopiskelijoiden Facebook -ryhmässä oli tutkimushetkellä. Vastaajien vähäisen määrän vuoksi tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä. Kyselyn tulokset esitetään kokonaisuudessaan liitteessä 5.

7.1 Jalkaterapiayrittäjien kokemus omasta työhyvinvoinnista

Jalkaterapiayrittäjiä pyydettiin arvioimaan omaa nykyistä työkykyään asteikolla 0–10 (kuva 12). Suurin osa (n=18) vastaajista arvioi työkykynsä hyväksi, vastaajat olivat myös melko yksimielisiä vastauksen suhteen (kh. 1,2). Itsearvioitun työkyvyn keskiarvo (n=23) oli 8,2 ja mediaani 8,0.



Kuva 12. Jalkaterapiayrittäjien (n=23) itse arvioitu työkyky asteikolla 0–10 (0 = ei pysty lainkaan työhön, 10 = työkyky parhaimmillaan)

Jalkaterapiayrittäjistä lähes kaikki (n=22) arvioivat pystyvänsä työskentelemään terveytensä puolesta nykyisessä työssä myös kahden vuoden kuluttua, yksi vastaaja oli epävarma tilanteensa suhteen. Kysymykseen, koetko tarvitsevasi kuntoutusta työ- ja toimintakykysi parantamiseksi? Saatiin vastaukset 22 jalkaterapiayrittäjältä. Kuntoutusta koki tarvitsevansa hieman vajaa puolet (n=10) vastaajista. Työterveyshuoltopalvelut oli hankkinut itselleen yksi jalkaterapeutti.

Jalkaterapiayrittäjien psyykkisiä voimavaroja selvitettiin neljällä väittämällä. Vastaaajista lähes kaikki (n=22) tunsivat itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työsään lähes aina tai useimmiten (ka.=2,0). Jalkaterapeuttiyrittäjät olivat myös yksimielisiä vastauksen suhteen (kh.=0,2). Innostuneita työstään lähes aina tai useimmiten oli 21 vastaajaa (ka.=1,9), myös tämän väittämän suhteen vastaajat olivat yksimielisiä (kh.=0,3). Psyykkisiin voimavaroihin liittyvien väittämien keskiarvot asettuivat välille 2,0–1,8. Vastajat olivat kaikkien väittämien osalta melko yksimielisiä vastaustensa suhteen (kh.=0,2–0,4). Vastausten jakautuminen on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Jalkaterapiayrittäjien (n=23) psyykkiset voimavarat ilmaistuna painotetuilla keskiarvoilla: silloin tällöin ja harvoin / en koskaan=1, lähes aina ja useimmiten=2.

| Psyykkiset voimavarat | silloin tällöin ja harvoin / en koskaan | | ka. (kh.) |
|--|---|---------------------------------|-----------|
| | n (%) | lähies aina ja useimmiten n (%) | |
| tunnet itsesi vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäsi? | 1 (4,3) | 22 (95,7) | 2,0 |
| olet innostunut työstäsi? | 2 (8,7) | 21 (91,3) | 1,9 |
| olet tyytyväinen elämääsi? | 3 (13,0) | 20 (87,0) | 1,9 |
| olet tuntenut itsesi toivorikkaaksi tulevaisuuden suhteen? | 4 (17,4) | 19 (82,6) | 1,8 |

= silloin tällöin ja harvoin / en koskaan eniten vastauksia
 = lähes aina ja useimmiten eniten vastauksia

Elintapoja arvioitaessa (taulukko 3) väittämät kohdistuivat ruokailuun, nukkumiseen ja harrastuksiin. Jalkaterapiayrittäjistä suurin osa (n=20) harrasti lähes päivittäin hyöty- ja arkiliikuntaa lähes aina tai useimmiten (ka.=1,9), vastauksen suhteen oltiin myös melko yksimielisiä (kh.=0,3). Kuntoliikuntaa 2–3 kertaa viikossa lähes aina tai useimmiten raportoi harrastavansa 17 vastaajaa (ka.=1,7), myös tämän väittämän osalta oltiin melko yksimielisiä (kh.=0,4). Elintapoihin liittyvien väittämien osalta keskiarvot asettuivat välille 1,9–1,7. Kaikkien väittämien osalta vastaajat olivat melko yksimielisiä (kh.=0,3–0,4). (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Jalkaterapiayrittäjien elintavat ilmaistuna painotetuilla keskiarvoilla: silloin tällöin ja harvoin / en koskaan=1, lähes aina ja useimmiten=2.

| Elintavat | silloin tällöin ja harvoin / en koskaan | | lähes aina ja useimmiten | |
|--|---|-----------|--------------------------|-------------|
| | n (%) | n (%) | n (%) | ka. (kh.) |
| harrastat lähes päivittäin hyöty- ja/tai arkiliikuntaa (esim. kävely, portaiden nouseminen, pyöräily, siivous, puutarhan hoito, halonhakkuu, pihatyöt)? (n=23) | 3 (13,0) | 20 (87,0) | | 1,9 0,3 |
| syöt terveellisesti ja monipuolisesti? (n=23) | 4 (17,4) | 19 (82,6) | | 1,8 0,4 |
| nukut riittävästi? (n=22) | 4 (18,2) | 19 (81) | | 1,88 0,4 |
| syöt säännöllisesti? (n=23) | 6 (26,1) | 17 (73,9) | | 1,7 0,4 |
| harrastat 2-3 kertaa viikossa vähintään 30 minuuttia liikuntaa, jossa hikoilet ja hengästyit? (n=23) | 6 (26,1) | 17 (73,9) | | 1,7 0,4 |

= silloin tällöin ja harvoin / en koskaan eniten vastauksia
 = lähes aina ja useimmiten eniten vastauksia

7.2 Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia edistävät tekijät

Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia edistäviä tekijöitä selvitettiin yhdeksällä väittämällä. Vastausten jakautuminen on esitetty taulukossa 4 painotetun keskiarvon mukaan. Jalkaterapiayrittäjistä kaikki (n=23) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus kehittää omaa ammatillista osaamistaan (ka.=2,0). Vastauksen suhteen oltiin täysin yksimielisiä (kh.=0,0)

Lähes kaikki (n=22) kokivat, että heillä on mahdollisuus keskustella luottamuksellisesti yrityksen toimintaan liittyvistä asioista jonkun muun kanssa (ka.=2,0). Vastauksen suhteen oltiin melko yksimielisiä (kh.=0,2). Neljäsosa (n=6) jalkaterapeuttiyrittäjistä oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että he pitivät riittävästi vapaa- ja lomapäiviä (ka.=1,7), myös tämän vastauksen osalta jalkaterapeuttiyrittäjät olivat melko yksimielisiä (kh.=0,4). Väittämien keskiarvot asettuivat välille 2,0–1,7 vastausten keskihajonnan ollessa 0,0–0,4. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Jalkaterapiayrittäjien arviot työhyvinvointia edistävästä tekijöistä ilmaistuna painotetuilla keskiarvoilla: täysin / jokseenkin eri mieltä=1, täysin / jokseenkin samaa mieltä=2.

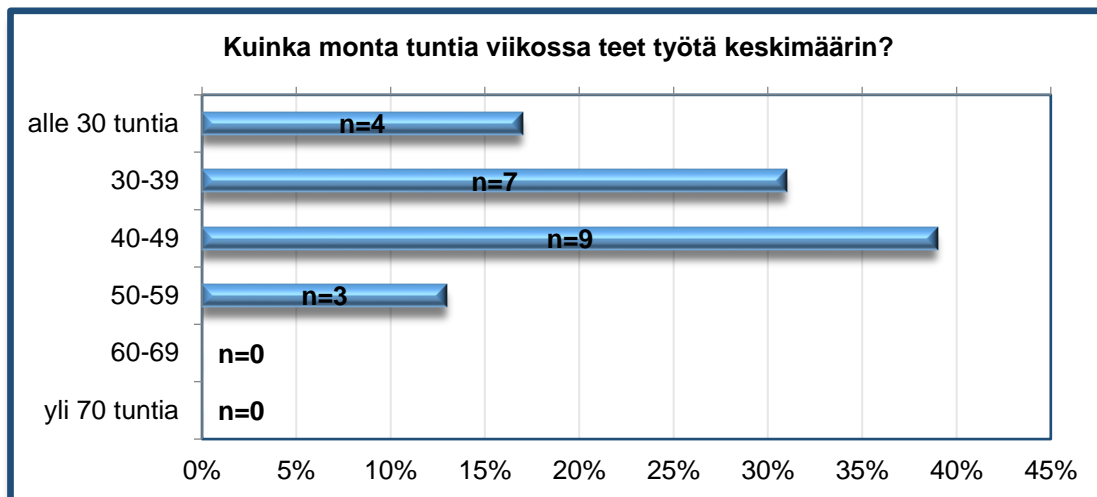
| Väittämät hyvinvointia tukevista asioista | täysin / jokseenkin eri mieltä | täysin / jokseenkin samaa mieltä | ka. (kh.) |
|---|--------------------------------------|---|--------------|
| | n (%) | n (%) | |
| Minulla on mahdollisuus kehittää ammatillista osaamistani. (n=23) | 0 (0) | 23 (100,0) | 2,0 (0,0) |
| Minulla on mahdollisuus keskustella luottamuksellisesti yritykseni toimintaan liittyvistä asioista jonkun muun (esim. perheenjäsen, tuttava, toinen yrittäjä) kanssa. (n=23) | 1 (4,3) | 22 (95,7) | 2,0 (0,2) |
| Työtilani ovat toimivat ja tarkoituksenmukaiset. (n=23) | 1 (4,3) | 22 (95,7) | 2,0 (0,2) |
| Saan tarvittaessa tukea läheisiltäni ja/tai tuttaviltani yritykseni toimintaan liittyvissä asioissa. (n=23) | 1 (4,3) | 21 (91,3) | 1,9 (0,3) |
| Olen tyytyväinen työpaikan ilmapiiriin. (n=23) | 2 (8,7) | 21 (91,3) | 1,9 (0,3) |
| Huolehdin siitä, että minulla on riittävästi aikaa perheelle ja tärkeille ihmissuhteille. (n=23) | 2 (8,7) | 21 (91,3) | 1,9 (0,3) |
| Teen vapaa-aikana asioita, jotka auttavat minua irtautumaan työstäni. (n=23) | 3 (13,0) | 20 (87,0) | 1,9 (0,3) |
| Suunnittelen ajankäyttöni siten, että saan tärkeät työt hoidettua ajallaan. (n=22) | 3 (13,6) | 19 (86,4) | 1,9 (0,4) |
| Pidän riittävästi vapaa- ja lomapäiviä. (n=23) | 6 (26,1) | 17 (73,9) | 1,7 (0,4) |

= täysin / jokseenkin eri mieltä vastauksia eniten

= täysin / jokseenkin samaa mieltä vastauksia eniten

7.3 Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia heikentävät tekijät

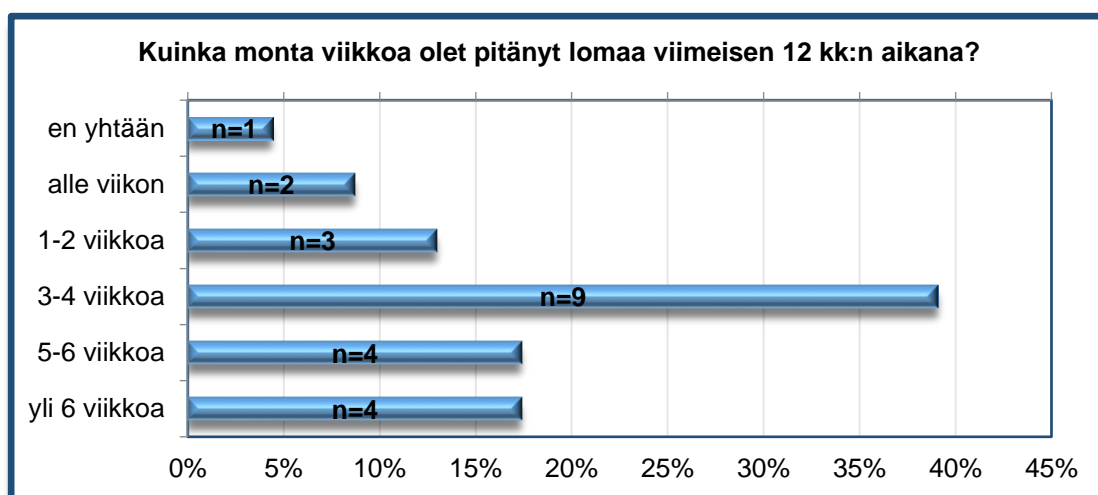
Kyselyyn vastanneista jalkaterapeuttiryrittäjistä suurin osa (n=9) ilmoitti työskentelevänsä keskimäärin 40–49 tuntia viikossa. Yli 49-tuntisia työviikkoja teki kolme vastaajaa. (Kuva 13.)



Kuva 13. Jalkaterapiayrittäjien (n=23) keskimääräinen viikkotyöaika

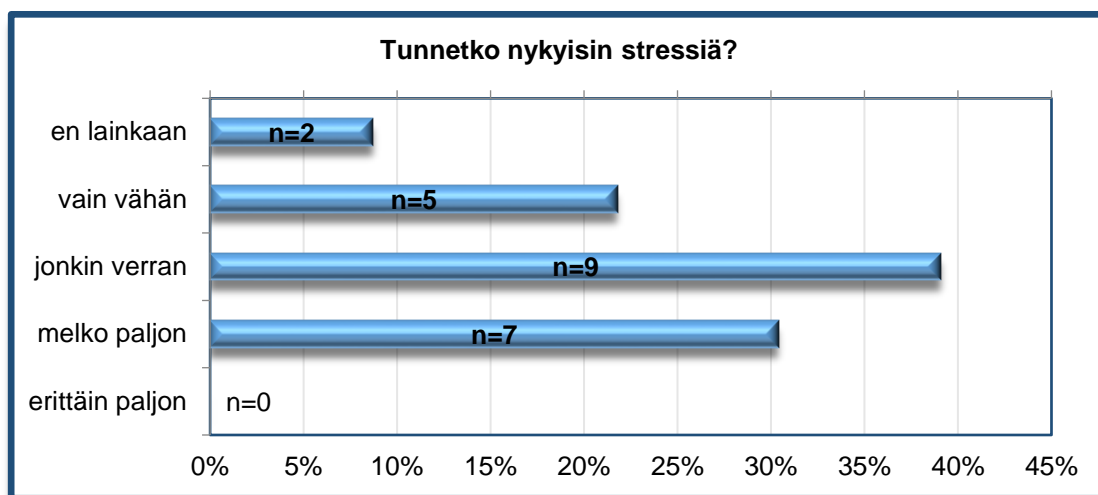
Jalkaterapiayrittäjistä kymmenen piti keskimäärin 5–6 vapaapäivää kuukaudessa. Seitsemän vastaajaa ilmoitti pitävänsä 7–8 vapaapäivää kuukaudessa, kolme yli 8 päivää ja kaksi vastaajaa 3–4 päivää. Jalkaterapeuttiryrittäjistä yksi ilmoitti pitävänsä 1–2 vapaapäivää kuukaudessa.

Viimeisen vuoden aikana hieman alle puolet (n=9) oli pitänyt lomaa 3–4 viikkoa, yksi vastaaja ei ollut pitänyt lomaa lainkaan. Jalkaterapiayrittäjien pitämät lomat viimeisen 12 kuukauden aikana on esitetty kuvassa 14.



Kuva 14. Jalkaterapeuttiryrittäjien (n=23) pitämät lomat viimeisen 12 kk:n aikana

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Jalkaterapiayrittäjistä yhdeksän ilmoitti tuntevansa stressiä jonkin verran, kukaan vastaaja ei ilmoittanut tuntevansa stressiä erittäin paljon. Kuvassa 15 on esitetty jalkaterapiayrittäjien kokema stressi.



Kuva 13. Jalkaterapeuttiryrittäjien (n=23) kokema stressi

Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä selvitettiin 16 väittämällä (taulukko 5). Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia heikensi eniten työpäivien venyminen (ka.=1,4), vaikeudet töiden ennakoinnissa (ka.1,3), runsas hallinnollinen työ ja byrokratia (ka.=1,3) sekä vaikeudet työn ja muun elämän yhteensovittamisessa (ka.=1,3). Vastaajat olivat myös melko yksimielisiä vastausten suhteen (kh.=0,5).

Taulukko 5. Jalkaterapia-yrityksien (n=23) työhyvinvointia heikentävät tekijät ilmaistuna painote-
tuilla keskiarvoilla: ei lainkaan / vain vähän=1, kohtalaisesti / paljon=2.

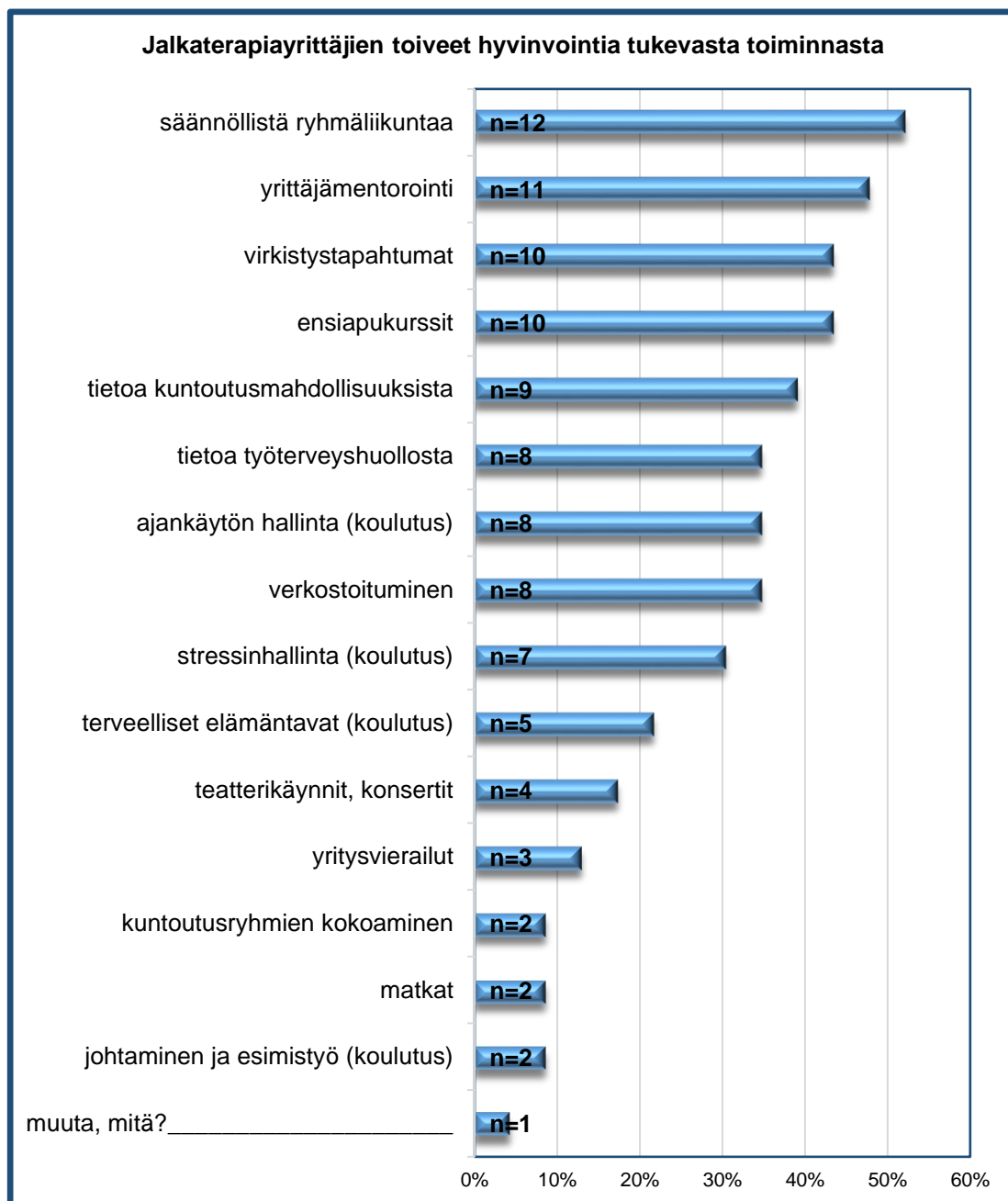
| Väittämät työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä | ei lainkaan / vain vähän | | kohtalaisesti / paljon |
|---|-----------------------------|--------------|---------------------------|
| | n (%) | n (%) | ka. (kh.) |
| työpäivien venyminen | 13 (56,5) | 10 (43,5) | 1,4 (0,5) |
| töitä on vaikea ennakoida | 16 (69,6) | 7 (30,4) | 1,3 (0,5) |
| rungas hallinnollinen työ ja byrokratia | 16 (69,6) | 7 (30,4) | 1,3 (0,5) |
| vaikeudet työn ja muun elämän yhteensovittamisessa | 16 (69,6) | 7 (30,4) | 1,3 (0,5) |
| unihäiriöt (esim. nukahtamisvaikeudet, heräily aamuöisin) | 17 (73,9) | 6 (26,1) | 1,3 (0,4) |
| tuki- ja liikuntaelämistön oireet | 19 (82,6) | 4 (17,4) | 1,2 (0,4) |
| työn yksinäisyys | 19 (82,6) | 4 (17,4) | 1,2 (0,4) |
| epävarmuus työn riittävydestä | 19 (82,6) | 4 (17,4) | 1,2 (0,4) |
| terveydelliset ongelmat (jokin sairaus tai vamma) | 20 (87,0) | 3 (13,0) | 1,1 (0,3) |
| työn fyysiset vaatimukset | 21 (91,3) | 2 (8,7) | 1,1 (0,3) |
| liian vähän aikaa työn tekemiseen kunnolla | 21 (91,3) | 2 (8,7) | 1,1 (0,3) |
| tietotekniikan (esim. laitteet, ohjelmistot) käyttöön liittyvät ongelmat | 21 (91,3) | 2 (8,7) | 1,1 (0,3) |
| asiakkaisiin, yhteistyökumppaneihin tai tavaran-toimittajiin liittyvät ongelmatilanteet | 21 (91,3) | 2 (8,7) | 1,1 (0,3) |
| vaikeudet yksityiselämässä | 21 (91,3) | 2 (8,7) | 1,1 (0,3) |
| yrittäjien henkilöstöön liittyvät ongelmat | 22 (95,7) | 1 (4,3) | 1,0 (0,2) |
| oman osaamisen puutteet | 23 (100,0) | 0 (0,0) | 1,0 (0,0) |

= vähiten heikentävät tekijät
 = eniten heikentävät tekijät

7.4 Keinoja jalkaterapia-yrityksien työhyvinvoinnin edistämiseksi

Jalkaterapia-yrityksiltä tiedusteltiin, millaista hyvinvointia tukevaa toimintaa he toivoisivat heille järjestettävän (kuva 16), vastaajat saivat valita vastausvaihtoehdoista yhden tai useamman vaihtoehdon. Jalkaterapia-yrityksistä puolet (n=12) toivoi säännöllistä ryhmäliikuntaa sekä yrittäjämentorointia. Hieman

alle puolet (n=10) toivoi virkistystapahtumia, kuten pikkujouluja, juhlia tai ulkoilupäiviä sekä ensiapukursseja. Kolmannes (n=8) jalkaterapeuttiyrittäjistä toivoi liiketoimintaa tukevaa verkostoitumista, ajankäytön hallintaan liittyviä koulutuksia sekä tietoa yrittäjien työterveyshuollosta.



Kuva 16. Jalkaterapiayrittäjien (n=23) toiveet hyvinvointia tukevasta toiminnasta

Jalkaterapiayrittäjien toiveita tarkasteltaessa vastaajat jaettiin kolmeen ryhmään iän mukaan. Ensimmäinen ryhmä koostui vastaajista (n=8), jotka olivat iältään alle 31-vuotiaita. Toisen ryhmän vastaajat (n=8) olivat 31–42-vuotiaita, ja kolmanteen ryhmään kuuluvat vastaajat (n=7) olivat iältään 43–60-vuotiaita.

Ryhmiä välillä havaittiin pientä vaihtelua toiveiden suhteen kolmen eniten ääniä saadun toiveen osalta. Nuorimmat vastaajat toivoivat säännöllistä ryhmäliikuntaa, tietoa yrittäjien työterveyshuollosta ja virkistystapahtumia. Toisen ryhmän vastaajien toiveissa olivat tieto kuntoutusmahdollisuuksista, yrittäjämentorointi sekä ensiapukurssit. Vanhimmat vastaajat toivoivat yrittäjämentorointia ja ensiapukursseja. Verkostoituminen, virkistystapahtumat ja koulutus terveellisistä elämäntavoista saivat myös kannatusta kolmannen ryhmän vastaajilta.

7.5 Jalkaterapiayrittäjien ajatuksia omasta hyvinvoinnin edistämisestä

Kyselylomakkeen lopussa jalkaterapiayrittäjät saivat tuoda vapaasti esille asioita, joita heillä oli mielessä liittyen omaan tai yrittäjien hyvinvoinnin edistämiseen tai toteutettuun kyselyyn. Vastauksia saatiin viideltä jalkaterapiayrittäjältä (n=5). Saaduista vastauksista tunnistettiin viisi eri teemaa, joita olivat: asiakkaat, ajankäyttö, talous ja oma hyvinvointi sekä toiveet ja kokemukset. (Liite 6.)

Kyselyyn vastanneet jalkaterapiayrittäjät toivat kolmessa kommentissa esille **asiakkaisiin** liittyvät haasteet. Asiakkaan lähettäminen tarvittaessa eteenpäin koettiin hankalaksi ja yrittäjän sairastuessa varattuja aikoja piti pystyä itse siirtämään. Vastaajat toivat esille myös, kuinka vaikeaa on sanoa asiakkaalle, että aika menee pidemmälle.

Kommentteja **ajankäytöstä** tuli kolme. Vastaukset kohdistuivat työmäärän ennakoinnin vaikeuteen, byrokraatiaan ja lain vaatimuksiin sekä liian tiukkaan työtahtiin.

”...byrokraatia ja lainvaatimat kirjaukset stressaa ajankäytön suhteen, sillä ne lisäävät työpäivään pituutta.”

Taloudesta saatiin neljä kommenttia. Vastauksista ilmenee, että taloudellinen epävarmuus haittaa jalkaterapiayrittäjiä.

”Toki yrittäjän hyvinvointiin vaikuttaa myös jatkuva huoli täyttyykö varauskirja.”

Eniten kommentteja tuli **omaan hyvinvointiin** liittyen, yhteensä niitä oli seitsemän. Kyselyyn vastanneet jalkaterapiayrittäjät olivat sitä mieltä, että omaan työhyvinvointiin on panostettava ja siihen voi vaikuttaa muun muassa harrastamalla liikuntaa, käymällä hieronnassa ja naprapaatilla sekä käyttämällä yksityisiä lääkäreitä.

”Itseensä ja jaksamiseensa on panostettava päivittäin.”

Toiveita ja kokemuksia tuli esiin neljässä kommentissa. Vastaajat toivoivat muun muassa, että yksityisten terveyspalveluiden käyttöä voitaisiin tukea palveluseleillä. Lisäksi toivottiin yhteistyön lisäämistä jalkaterapiayrittäjien kesken sekä yrittäjyyden käytännön opetusta.

”Toivoisin enemmän yhteistyötä ja tapaamisia jalkaterapiayritysten kanssa.”

Yrittäjyyttä pidettiin kohtalaisen helppona ja yksinkertaisena jalkaterapia-alalla. Eräs vastaaja kommentoi, että

”Paras vaihtoehto ikinä ryhtyä yrittäjäksi.”

8 KEHITTÄMISEHDOTUS

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli edistää jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia. Tarkoituksena oli selvittää jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin nykytilaa sekä laatia saatujen tutkimustulosten ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta suositukset jalkaterapiayrittäjille, joiden avulla jalkaterapiayrittäjät voivat kehittää jatkossa omaa työhyvinvointiaan.

Huolehtimalla omasta työhyvinvoinnista yrittäjä edistää yrityksensä menestystä. Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa jo taloudellisesta näkökulmasta mutta erityisesti oman hyvinvoinnin kannalta. Tutkimusten mukaan panostamalla työhyvinvointiin voidaan muun muassa vähentää sairauksista johtuvia poissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä sekä työtapaturmia. Työhyvinvoin-

nin tason nostaminen vaikuttaa työviihtyvyyteen ja tuottavuus paranee. (Kauhanen 2016; Manka & Manka 2016.) Etenkin yksinyrittäjille äkilliset työstä poissaolot ovat hankalia, aiheuttavat erityisjärjestelyitä ja tulevat taloudellisesta näkökulmasta kalliiksi.

Yrittäjät työskentelevät tyypillisesti paljon, ja palautumiselle jää usein liian vähän aikaa. Kuormittava työ alkaa näkyä elintavoissa sekä työhyvinvoinnissa. Kiinnittämällä huomiota pieniin ja yksinkertaisiin asioihin voi jokainen yrittäjä kehittää omaa työhyvinvointiaan parempaan suuntaan.

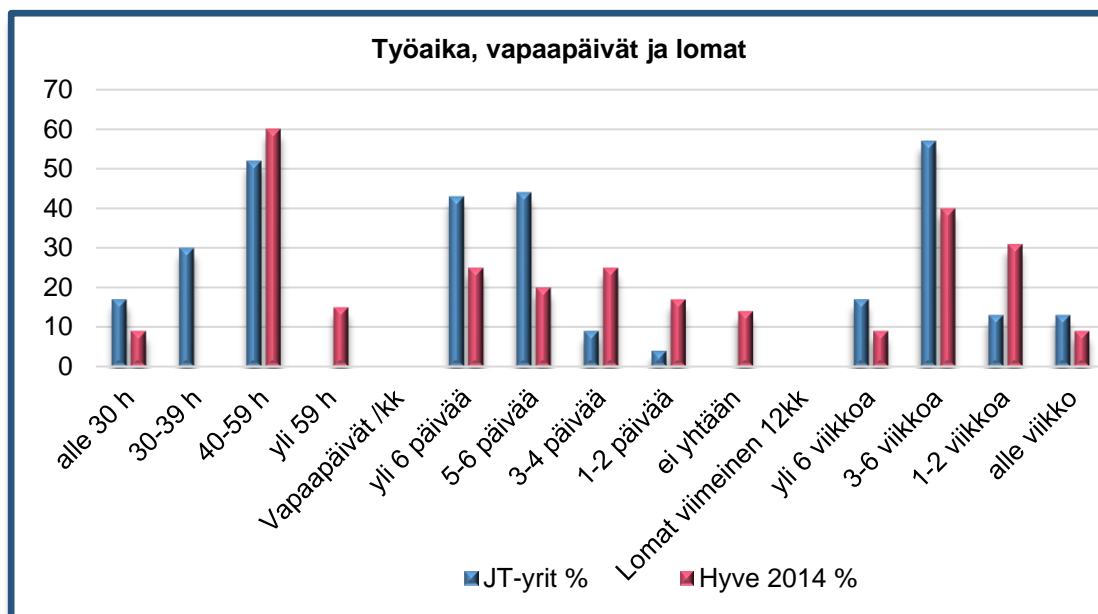
8.1 Tulosten tarkastelu suositusten pohjaksi

Jalkaterapiayrittäjistä suurin osa arvioi oman **työkykynsä** hyväksi (pisteet 8–10) asteikolla 0 - 10. Jalkaterapiayrittäjien itse arvioitu työkyky oli paremmalla tasolla kuin Hyve 2014 -tutkimukseen osallistuneilla yrittäjillä sekä Mäkelä-Pusan ym. (2011) toteuttamassa tutkimuksessa pienyrittäjille ja maatalousyrittäjille (taulukko 6). Korkeammat työkykyarviot voivat selittyä ainakin osin ikäjakautuksen painottumisella nuorempiin ikäryhmiin kuin vertailtavissa tutkimuksissa.

Taulukko 6. Itsearvioitu työkyky prosentteina eri työkykyluokissa (Lundell ym. 2014, 11; Mäkelä-Pusa ym. 2011, 24)

| Työkykyluokka | Jalkaterapiayrittäjät 2019 (n=23) % | Hyve 2014 (n=1 360) % | Pienyrittäjät 2011 (n=254) % |
|----------------|--|--------------------------------|---------------------------------------|
| Huono 0 - 5 | 4 | 12 | 12 |
| Välttävä 6 - 7 | 17 | 25 | 38 |
| Hyvä 8 - 10 | 78 | 64 | 50 |

Jalkaterapiayrittäjät työskentelivät keskimäärin hieman vähemmän kuin yrittäjät vertailtavissa tutkimuksissa. Jalkaterapiayrittäjät pitivät keskimäärin myös enemmän vapaapäiviä ja lomina. Neljäsosa jalkaterapeuttiryttäjistä oli kuitenkin jokseenkin eri mieltä siitä, että he pitivät riittävästi vapaapäiviä sekä lomaa. Kuvassa 17 on esitetty jalkaterapiayrittäjien ja Hyve 2014 -tutkimukseen osallistuneiden yrittäjien työaika, vapaapäivät ja lomat.



Kuva 17. Yrittäjien työaika, vapaapäivät ja lomat

Toimivien ja tarkoituksenmukaisten **työtilojen** suhteen jokseenkin samaa mieltä oli reilu puolet jalkaterapiayrittäjistä. Täysin samaa mieltä oli vain kolmannes vastaajista. Lundellin ym. (2014, 9–10) tekemän tutkimuksen mukaan neljä viidestä vastaajasta ilmoitti olevansa tyytyväisiä työtiloihinsa. Jalkaterapiayrittäjät kokivat **stressiä** hieman enemmän kuin Hyve 2014- ja Yrittäjien hyvinvointitila Suomessa 2010 -tutkimuksiin osallistuneet yrittäjät (taulukko 7).

Taulukko 7. Jalkaterapiayrittäjien kokema stressi verrattuna Hyve 2014 ja Yrittäjien hyvinvointitila Suomessa 2010 -tutkimuksissa saatuihin tuloksiin (Lundell ym. 2014, 17; Aura ym. 2010, 64)

| Koettu stressi | Jalkaterapiayrittäjät 2019 % (n=23) | Hyve 2014 % (n= 1 360) | Yrittäjien hyvinvointitila Suomessa 2010 % (n=?=) |
|--------------------------|--|---------------------------|--|
| Ei lainkaan / vain vähän | 31 | 44 | 40 |
| Jonkin verran | 39 | 34 | 37 |
| Melko / erittäin paljon | 30 | 22 | 23 |

Jalkaterapiayrittäjistä **työterveyshuollon** oli järjestänyt itselleen vain yksi vastaaja. Kyselyyn vastanneista jalkaterapiayrittäjistä lähes kolme neljäsosaa oli alle 43-vuotiaita, mikä voi osaltaan vaikuttaa alhaiseen työterveyshuoltopalveluiden järjestämisasteeseen.

Psyykkiset voimavarat olivat jalkaterapiayrittäjillä keskimäärin paremmalla tasolla kuin Hyve 2014 -tutkimukseen osallistuneilla yrittäjillä. Hyve 2014 -tutkimuksessa tuli ilmi, että alle 10 vuotta yrittäjänä toimineilla oli psyykkisiä voimavaroja muita enemmän (Lundell ym. 2014, 10). Jalkaterapiayrittäjistä kolmella neljäsosalla yrittäjäkokemusta oli 10 vuotta tai alle.

Jalkaterapiayrittäjien **elintavat** olivat kohtalaisen hyvällä tasolla. Ruokailujen säännöllisyyteen sekä kuntoliikunnan harrastamiseen 2 - 3 kertaa viikossa olisi kuitenkin syytä kiinnittää huomiota enemmän joidenkin yrittäjien osalta. Ryttyläinen-Korhonen ja Vuorimaa (2013, 26) sekä Venäläinen ym. (2013, 19) saivat tutkimuksissaan liikuntatottumusten osalta samankaltaisen tuloksen.

Kaikki kyselyyn vastanneet jalkaterapiayrittäjät olivat sitä mieltä, että heillä on mahdollisuus kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Lähes kaikki kokivat myös, että heillä on mahdollisuus keskustella yrityksen toimintaan liittyvistä asioista ja he saavat tarvittaessa tukea läheisiltä ja tuttavilta. Jalkaterapiayrittäjistä lähes kaikki huolehtivat siitä, että heillä on riittävästi aikaa perheelle ja tärkeille ihmissuhteille. **Työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi** aikaisemmissa tutkimuksissa yrittäjät ovat maininneet myös muun muassa vapaa-ajan aktiviteetit, liikunnan, ajankäytön suunnittelun ja asioiden tärkeysjärjestykseen laittamisen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon (Lundell ym. 2014,3; Sinisammal ym. 2014 36–37; Venäläinen ym. 2013, 20).

Merkittävimmät jalkaterapiayrittäjien **työssä jaksamista haittaavia** tekijöitä olivat työpäivien venyminen, vaikeudet työn ja muun elämän yhteensovittamisessa sekä vaikeudet töiden ennakoimisessa. Lundell ym. (2014,10) saivat tutkimuksessaan samankaltaisen tuloksen. He havaitsivat lisäksi, että yksi merkittävimmistä työssä jaksamista haittaavista tekijöistä yrittäjillä oli epävarmuus töiden riittävydestä. Hollantilaisessa tutkimuksessa havaittiin, myös että epävarmuuden tunne työn riittävydestä kuormitti yrittäjiä. Lisäksi työstä irrottautumisen vaikeus ja työmäärä olivat tekijöitä, jotka kuormittivat yrittäjiä. (Dijkhuizen ym. 2014.)

Jalkaterapiayrittäjät **toivoivat heille järjestettävän** hyvinvoinnin tukemiseksi säännöllistä ryhmäliikuntaa, kuten pelivuoroja, kuntosalia tai jumppaa. Yrittäjämentorointi, ensiapukurssit sekä virkistystapahtumat olivat myös toivelistan

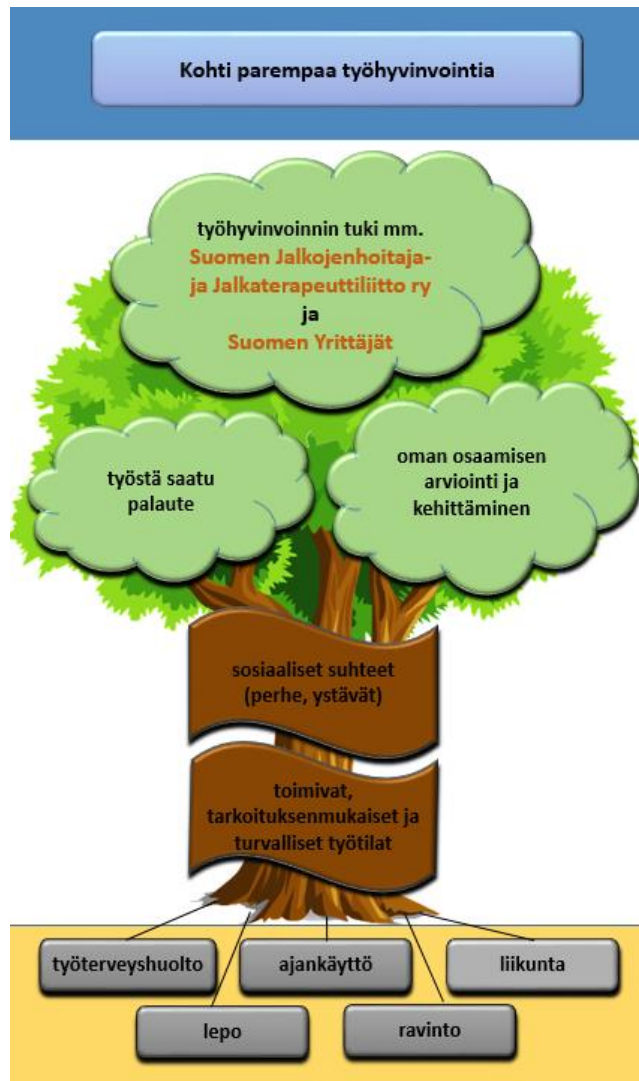
kärkipäässä. Suomen Yrittäjien hyvinvointibarometrin 2014 tulokset yrittäjien toiveista hyvinvoinnin tukemisen suhteen olivat osin hieman erilaiset. Hyve 2014:n tuloksista ilmenee, että yrittäjät toivoivat heille järjestettävän liiketoimintaa tukevaa verkostoitumista, tietoa kuntoutusmahdollisuuksista, virkistystapahtumia sekä säännöllistä ryhmäliikuntaa. (Lundell ym. 2014, 21.)

Kyselyyn vastanneiden jalkaterapiayrittäjien verraten hyvä työhyvinvoinnin tila voi selittyä ainakin osin sillä, että kyselyyn vastanneet jalkaterapiayrittäjät olivat melko nuoria ja yrittäjäkokemusta oli valtaosalla enintään 10 vuotta. Kyselyllä saadut tulokset jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin nykytilasta sekä siitä, mitkä tekijät edistävät jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia ja mitkä tekijät heikentävät sitä, ovat hyvin samansuuntaiset kuin aikaisemmissa yrittäjille toteutetuissa tutkimuksissa saadut tulokset. Tässä tutkimuksessa vastaajia oli kuitenkin vain 23, joten tuloksiin on suhtauduttava varauksellisesti.

8.2 Suositukset jalkaterapiayrittäjille työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Suositukset jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin kehittämiseksi on laadittu hyödyntämällä opinnäytetyössä saatuja tutkimustuloksia ja aikaisempaa tietoa yrittäjien työhyvinvoinnista sekä Työhyvinvoinnin portaat -mallia. Yrittäjän työhyvinvointi on edellytys menestyvälle yritystoiminnalle, ja yrittäjä on yrityksensä tärkein voimavara. Yrittäjien työ on usein kuormittavaa, ja he tekevät pitkiä työpäiviä sekä lomailevat vähän. Kuormittava työ alkaa usein näkyä elintavoissa ja työhyvinvoinnissa. (Hakola 2019; Mäkinieniemi ym. 2018; Visuri ym. 2012.)

Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin kehittämissuositukset esitetään työhyvinvointipuuna (kuva 18). Vahvoista puun juurista saadaan voima kasvattaa kestävä puun runko ja oksat. Oksat kannattelevat lehtiä, jotka mahdollistavat puun kasvun.



Kuva 18. Työhyvinvointipuu

Työhyvinvointipuun juuret edustavat Työhyvinvoinnin portaat -mallin ensimmäistä porrasta, ihmisen perustarpeita. Näiden tarpeiden tyydyttäminen on elämän ja terveyden perusedellytys (Rauramo 2012, 25). Rauramon (2012, 32) mukaan riittävä **lepo** on keskeisessä asemassa työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Työperäiset syyt ovat usein väsymyksen ja unettomuuden taustalla. Liian suuri työmäärä ja työtahti aiheuttavat yrittäjälle **ajankäytön** haasteita ja kuormittavat yrittäjiä etenkin psyykkisesti.

Työterveyshuollon pitäisi olla tärkeässä roolissa yrittäjien työhyvinvoinnin tukemisessa ja kehittämisessä. Työterveyshuollon ensisijainen tavoite on sairauksien, vammojen ja tapaturmien ennaltaehkäisy. (Työterveyshuolto s.a.)

Monipuolinen ja terveellinen **ravinto** sekä säännöllinen ruokailu edistävät terveyttä ja työkykyä. Säännöllinen ruokailu on erityisen tärkeää työtehon sekä vireyden kannalta. (Rauramo 2012, 23–31.)

Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä ja vapaa-ajalla (Rauramo 2012, 27). Päivittäinen arki- ja hyötyliikunta ovat tärkeässä asemassa. **Liikunnasta** saadaan kuitenkin paras hyöty irti, kun harrastetaan myös reipasta ja rasittavaa liikuntaa sekä huolehditaan hyvästä lihasvoimasta ja liikehallinnasta. (UKK-instituutti 2019.)

Puun runko muodostuu Työhyvinvoinnin portaat -mallin toisesta ja kolmannelta portaasta, turvallisuuden sekä yhteisöllisyyden tarpeesta. Työympäristössä voi esiintyä fyysistä ja psyykkistä terveyttä vaarantavia tekijöitä. Tarkoituksenmukaiset, toimivat ja turvalliset **työtilat** lisäävät tehokkuutta sekä yrittäjän työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 74, 78.)

Kolmas porras, yhteisöllisyyden tarve, muodostuu **sosiaalisista suhteista**. Yhteisöllisyys vaikuttaa itsetunnon muodostukseen ja sen vahvistamiseen. Ihminen haluaa tuntea itsensä tarpeelliseksi ja olla rakastettu sekä hyväksyty. Tärkeisiin ihmissuhteisiin panostaminen sekä perhe ja ystävät ovat yrittäjille tärkeä tuenlähde jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta. (Lundell ym. 2014, 9; Rauramo 2012, 78; Sinisammal ym. 2014 36–37.)

Oksat edustavat työhyvinvointipuussa neljättä ja viidettä porrasta, arvostuksen tarvetta sekä itsensä toteuttamisen tarvetta. Rauramon mukaan (2012, 123–124) arvostuksen tarpeen tavoitteena on muun muassa toiminnan arviointi ja kehittäminen. Jokaisen kannalta on erityisen tärkeää sellaisten **henkilöiden osoittama arvostus ja palaute**, joita hän pitää itse tärkeänä; näitä voivat olla asiakkaat, muut ammattilaiset ja perheenjäsenet.

Maslow toteaa, että ihminen haluaa kehittää itseään, kehittyä yhä paremmaksi ihmisenä sekä siinä, mitä hän tekee. **Oman osaamisen ylläpitäminen ja jatkuva kehittäminen** ovat merkittäviä kilpailutekijöitä työmarkkinoilla. Osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen edistävät työnhallinnan tunnetta sekä jaksamista. Kehittämisen lähtökohtana tulisi olla nykyisen osaamisen sekä tulevan osaamistarpeen selvittäminen. (Rauramo 2012, 145–146.)

Yrittäjäjärjestö **Suomen Yrittäjät** sekä **Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto ry** (SJJL) ovat jalkaterapiayrittäjien tukena. Suomen Yrittäjät tuntee yrittäjän arjen ja siihen liittyvät haasteet, he haluavat parantaa yrittäjien asemaa ja yrittämisen olosuhteita. Suomen Yrittäjät järjestävät lisäksi muun muassa erilaisia koulutuksia sekä virkistystapahtumia jäsenistölleen. (Yrittäjät s.a.b.)

Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto ry on avainasemassa jalkaterapeuttien osaamisen kehittämisen mahdollistajana sekä jalkaterapiayrittäjien ja jalkaterapeuttien verkostoitumisessa. Liiton tavoitteena on jalkaterapia-alan kehittäminen sekä tunnettuuden edistäminen. (Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto 2018.) Työhyvinvointisuositukset julkaistaan Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliiton julkaisemassa jalkojenhoidon ammattilehdessä Podoprintissä joulukuussa 2019. (Liite 7.)

9 POHDINTA

Tämä opinnäytetyö oli tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka keskeisenä tavoitteena oli edistää jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia. Tarkoituksena oli selvittää jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin nykytilaa sekä laatia saatujen tutkimustulosten ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta suositukset, joiden avulla jalkaterapiayrittäjät voivat kehittää jatkossa omaa työhyvinvointiaan.

Teoreettisessa viitekehyksessä työhyvinvoinnin osalta olen perehtynyt työhyvinvoinnin käsitteeseen, työhyvinvointimalleihin ja aikaisempaan tutkimustietoon yrittäjien työhyvinvointiin liittyen. Teoriaosuudessa avaan myös jalkaterapiakoulutuksen sisältöä, jalkaterapeuttien osaamisalueita ja työllistymismahdollisuuksia sekä jatkokoulutusmahdollisuuksia.

Opinnäytetyön teoreettiseksi viitekehykseksi valitsin Rauramon (2012, 15) Työhyvinvoinnin portaat -mallin. Malli perustuu Maslow'n 1940-luvulla kehittämään tarvehierarkiateoriaa. Viiden portaan malli muodostuu fysiologisista perustarpeista, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeista. (Rauramo 2012, 8.)

Valitsin Työhyvinvoinnin portaatt -mallin opinnäytetyöni teoreettiseksi viitekehukseksi, koska mallissa työhyvinvointi nähdään ihmisen kokonaisvaltaisena hyvinvointina. Mallissa huomioidaan niin fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinen hyvinvointi. Kokonaisvaltainen lähestymistapa työhyvinvointiin sopi mielestäni hyvin yrittäjien työhyvinvoinnin kehittämisen pohjaksi. Työn ja vapaa-ajan erotelu on yrittäjille usein vaikeaa, ja monet yrittäjät työskentelevät välittämättä viikonpäivästä tai kellonajasta.

9.1 Opinnäytetyön toteutuksen tarkastelu

Opinnäytetyön lähestymistavaksi valitsin kehittämistutkimuksen, josta toteutin kaksi ensimmäistä vaihetta, ongelman määrittelyn ja ratkaisun esityksen. Kehittämistutkimuksen vaiheet kolme ja neljä, ratkaisun kokeilun ja ratkaisun arvioinnin jätin toimeksiantajan toteutettaviksi. Tutkimuksellisen osuuden toteutin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen, ja tutkimusaineiston keräsin sähköisellä Webropol-kyselyllä. Valitsemani lähestymistapa tuki hyvin opinnäytetyön tavoitteen ja tarkoituksen saavuttamista.

Syvällisempää ja selittäväää tietoa jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin nykytilasta olisin mahdollisesti saanut, mikäli olisin yhdistänyt menetelmään myös kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän piirteitä. Webropol-kyselyn lisäksi olisin voinut toteuttaa esimerkiksi teemahaastattelun jalkaterapiayrittäjille. Opinnäytetyön lähestymistavaksi olisin voinut valita myös esimerkiksi toimintatutkimuksen tai tuotekehitysprosessin, jolloin olisin voinut osallistaa tutkittavat suositusten laatimiseen.

Sähköisellä Webropol-kyselyllä (N=23) keräsin tietoa jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin nykytilasta sekä siitä mitkä tekijät vastaajien mielestä edistävät jalkaterapeuttiryttäjien työhyvinvointia, ja mitkä tekijät heikentävät sitä. Kyselylomakkeena pohjana käytin Suomen Yrittäjien hyvinvointibarometriä 2014. Toteutin kyselyn touko-kesäkuun vaihteessa 2019. Kyselylomakkeen linkin ja oin jalkaterapeuttien ja jalkaterapiaopiskelijoiden suljetussa Facebook-ryhmässä, vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa.

Valmiin kyselylomakkeen hyödyntäminen oli ehdottomasti hyvä valinta, vaikka oman kyselylomakkeen tekemistä mietin pitkään. Kyselylomakkeen tekeminen

on haasteellista, ja huomioitavia asioita on paljon. Kysymysten muotoilu tuottaa yleensä eniten ongelmia, ja huonosti muotoillut kysymykset aiheuttavat eniten virheitä tutkimustuloksiin. (Valli 2018, 93.)

Valmiin lomakkeen käytöllä sain varmistettua sen, että kyselyllä sain hyvin vastaukset asettamiini tutkimuskysymyksiin. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat: 1. millaiseksi jalkaterapiayrittäjät kokevat oman työhyvinvointinsa, 2. mitkä tekijät edistävät jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia, 3. mitkä tekijät heikentävät jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia ja 4. millä keinoin jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia voitaisiin edistää. Saadut tutkimustulokset esitän luvussa 7. Tuloksia tarkastelen ja vertailen aikaisempiin tutkimustuloksiin sekä teoreettiseen viitekehukseen luvussa 8.

Kyselyn toteutuksen ajankohtaa mietin tarkasti. Alkuperäisen suunnitelman mukaan kysely oli tarkoitus toteuttaa jo aikaisemmin keväällä. Toteutusta jouduin kuitenkin siirtämään omien aikatauluhaasteideni vuoksi. Näin jälkeempinä ajateltuna voin todeta, että en toteuttanut kyselyä optimaalisessa ajankohdassa vähäisen vastausmäärän vuoksi. Touko-kesäkuun vaihteessa monilla saattaa olla erilaisia juhlia, kuten valmistujaisia järjestettävänä ja alkukesän aurinko houkuttelee ihmisiä ulos ja pitää muutenkin kiireisenä. Saatujen vastausten määrää olisi voitu myös mahdollisesti kasvattaa ennakkoinformoinnilla. Informointi parantaa usein kyselyissä vastaushalukkuutta (Kananen 2015, 218).

Sähköpostitse lähetetty kysely olisi voinut tuoda vastauksia enemmän, mutta jalkaterapiayrittäjien sähköpostiosoitteiden selvittäminen olisi ollut erittäin haasteellista. Sähköpostien lähettämiseen ja vastaanottamiseen liittyy myös haasteita, joita ei osata aina huomioida. Lähetysvaiheessa ongelmaksi voi muodostua suurien osoitemäärien lähettäminen. Internet voi tulkita lähettäjän roskapostin lähettäjäksi, jolloin sähköposti päättyy saajan roskapostikansioon, eikä tavoita vastaanottajaa. (Kananen 2015, 215.)

Laadin jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin kehittämissuositukset hyödyntämällä tässä opinnäytetyössä saatuja tutkimustuloksia sekä aikaisempaa tietoa yrittäjien työhyvinvoinnista ja Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat -mallia. Työhyvinvointisuositusten laatiminen jalkaterapiayrittäjille onnistui hyvin.

Teoreettisen viitekehyksen sekä saatujen tutkimustulosten pohjalta nousi selvästi esille asiat, joita kehittämällä voidaan vaikuttaa jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointiin. Suosituksia laatiessani olisin voinut kuitenkin hyödyntää myös jalkaterapiayrittäjien osaamista sekä kokemuksia toteuttamalla esimerkiksi työpajan, jolloin olisin saanut osallistettua yrittäjät kehittämiseen.

Opinnäytetyön pohjalta kirjoittamassani artikkelissa esittelen laatimani työhyvinvoinnin kehittämissuosituksia. Artikkelin julkaistaan joulukuussa 2019 Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliiton julkaisemassa jalkojenhoidon ammattilehdessä *Podoprintissä*. Artikkelin kirjoittaminen oli mielenkiintoista, ja paikoin haastavaa. Onnistuin kirjoittamaan selkeän ja jäsenneilyt artikkelin lehden kirjoitusohjeita noudattaen.

9.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimus tulee tehdä aina tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaan. Luotettavuutta kuvataan kahden pääkäsitteen avulla, joita ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla (pätevyys) tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri oikeita asioita. Kyselytutkimuksessa validiteettiin vaikuttaa ensisijaisesti se, miten onnistuneita kyselylomakkeen kysymykset ovat, eli saadaanko kysymysten avulla vastaukset valittuihin tutkimuskysymyksiin. Reliabiliteetilla (toistettavuus) kuvataan tutkimustulosten pysyvyyttä eli toistettavuutta, tällöin tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Tutkimuksen huono reliabiliteetti alentaa mittarin validiteettia, mutta reliabiliteetti on riippumaton validiteetista. (Heikkilä 2010, 185–187; Hirsjärvi ym. 2012, 231; Kananen 2015, 343.)

Kvantitatiivista tutkimusta pidetään usein kvalitatiivista tutkimusta objektiivisempänä, koska aineisto kerätään tutkimuslomakkeella eikä tutkija ole aineistonkeruuväline. Mittarit ja tutkimusmenetelmät eivät aina kuitenkaan vastaa todellisuutta, jota tutkija kuvittelee tutkivansa. Vastaajat saattavat käsittää kyselylomakkeen kysymykset toisin kuin tutkija on ajatellut. Mikäli tutkija käsittelee saatuja tuloksia edelleen alkuperäisen oman ajattelun mukaan, ei tuloksia voida pitää tosina ja pätevinä. Täysin objektiivista tietoa ei määrällinenkään tutkimus pysty tuottamaan. (Hirsjärvi ym. 2012, 231–232; Kananen 2015, 340.)

Tutkimusraportissa tutkijan on arvioitava koko tutkimuksen luotettavuutta käytävissä olevien tietojen perusteella. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on ensisijaisen tärkeää, että otos on edustava ja tarpeeksi suuri, vastausprosentti on korkea ja kysymykset mittaavat oikeita asioita kattaen kaikki tutkimuskysymykset. Tutkimustulosten validiteetin heikkous voi johtua siitä, että tutkimukseen valitut henkilöt eivät edusta kohderyhmää riittävän hyvin, otanta on tehty väärin tai henkilöitä ei tavoiteta. Otannan tavoitteena on, että otos on ikään kuin peilikuva kohderyhmästä. (Heikkilä 2010, 188; Kananen 2015, 348.)

Perehdyin opinnäytetyöprosessin aikana huolellisesti työhyvinvoinnin käsitteeseen, yleisimpiin työhyvinvoinnin malleihin sekä aikaisempaan tutkimustietoon yrittäjien työhyvinvoinnista. Luotettavuutta tässä opinnäytetyössä lisää aikaisemmin käytetyn kyselylomakkeen hyödyntäminen. Suomen Yrittäjät on selvittänyt kyselyllä jäsenistönsä hyvinvointia sekä siihen yhteydessä olevia tekijöitä tässä opinnäytetyössä käytetyllä lomakkeella. Vastauksia Suomen Yrittäjät saivat 1 360. (Lundell ym. 2014, 3.) Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnista ei ole saatavilla aikaisempaa tutkimustietoa, joten vertailua tältä osin en voinut tehdä. Sen sijaan saatuja tutkimustuloksia pystyin vertailemaan muun muassa Lundellin ym. (2014) toteuttamaan tutkimukseen Suomen Yrittäjien jäsenistölle.

Kyselylomaketta muokkasin muutaman kysymyksen osalta. Muokkauksilla halusin tarkentaa kysymyksiä tai lisätä jonkin puuttuva vastausvaihtoehdon. Yhden kysymyksen lisäsin opinnäytetyön toimeksiantajan toiveesta. Muokattua kyselylomaketta esiteltiin kolmella henkilöllä ennen varsinaisen tutkimuksen tekoa. Saatekirjettä sekä kyselyn instruktiota muokasin saatujen palautteiden perusteella. Kyselylomakkeen kysymykset vastasivat hyvin opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen. Valittua kyselylomaketta voin pitää tarkoituksenmukaisena ja luotettavana sekä pätevänä tähän tutkimukseen.

Opinnäytetyön luotettavuutta sen sijaan heikentää tässä työssä vastaajien vähäinen määrä (N=23). Tutkimuksen luotettavuus ei ole pienillä vastausprosentilla korkea (Kananen 2012, 135). Vastausprosenttia ei voida tässä tutkimuk-

nessa kuitenkin laskea, koska tiedossa ei ole kuinka monta yrittäjää jalkaterapeuttien ja jalkaterapiaopiskelijoiden Facebook-ryhmässä oli tutkimushetkellä.

Tiedossa ei myöskään ole jalkaterapiayrittäjien tarkkaa lukumäärää. Voidaan arvioida, että jalkaterapiayrittäjiä olisi noin sata. Päätoimisia yrittäjiä tästä voisi olla noin 50–70. Kaikki heistä eivät ehkä kuulu Facebook-ryhmään, jossa kyselyn linkki jaettiin. Tässä tutkimuksessa vastaajien joukossa oli 22 päätoimista yrittäjää. Edellä arvioituihin lukuihin peilaten, voin kuitenkin ajatella vastausprosentin olevan hyvällä tasolla, vaikka vastausten lukumäärä jäi pieneksi. Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä ja niihin on suhtauduttava varauksellisesti.

9.3 Opinnäytetyön eettisyys

Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää tutkijalta huolellisuutta, ja monia eettisiä kysymyksiä on otettava huomioon. Tutkimuksen teossa on noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä, ja jokaisen tutkijan vastuulla on tuntee nämä periaatteet, ja toimia niiden mukaan. Tutkijan tulee toimia rehellisesti, noudattaa yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta niin tutkimustyössä kuin tulosten tallentamisessa ja esittämisessä. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien tulee olla tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä. (Hirsjärvi ym. 2012, 23–24; Kananen 2015, 125–126.)

Tutkimustulokset tulee julkaista avoimesti ja rehellisesti. Toisten tutkijoiden tekemä työ ja saavutukset on tunnustettava asianmukaisella tavalla, eikä toisten tekemästä työstä voi ottaa kunniaa itselleen. Merkittävät sidonnaisuudet tutkimuksen kannalta on tuotava julki tutkimukseen osallistuville sekä tutkimustuloksia raportoidessa. (Hirsjärvi ym. 2012, 24; Kananen 2015, 125–126.)

Tutkimuksia tehdessä lähtökohtana tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen. Itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan antamalla tutkimukseen osallistuville henkilöille mahdollisuus päättää itse, haluavatko he osallistua tutkimukseen. Tutkittaville on annettava myös riittävästi tietoa tutkimuksesta päätöstä tehtäessä. Tutkittavalla on lisäksi oikeus keskeyttää tutkimus missä vaiheessa tahansa. Tuloksia raportoidessa on huolehdittava siitä, että kenenkään yksityisyyttä tai

liike- tai ammattisalaisuutta ei vaaranneta. Yksittäistä vastaajaa ei tuloksista saa tunnistaa. Tutkimusaineisto tulee säilyttää huolellisesti niin, että ulkopuolilla henkilöillä ei ole siihen pääsyä. (Heikkilä 2010, 32; Hirsjärvi ym. 2012, 25; Tutkimustieteellinen neuvottelukunta s.a.)

Tutkimustyön kaikissa vaiheissa tulee välttää epärehellisyyttä. Toisten tutkijoiden tekstejä ei tule plagioida, eikä tutkija voi plagioida myöskään itseään. Saatuja tuloksia ei pidä seipitellä eikä kaunistella, niitä ei tule myöskään yleistää kriitikittömästi. Raportointi ei saa olla harhaanjohtavaa tai puutteellista. (Hirsjärvi ym. 2012, 25–27.)

Tähän opinnäytetyöhön osallistuminen ja kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastaamisen pystyi myös jättämään missä tahansa vaiheessa kesken, eikä kaikkiin kysymyksiin ollut pakko vastata. Kyselyn instruktiossa toin selvästi esille, että tutkimuksessa noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistusta hyvästä tieteellisestä käytännöstä sekä siitä, että vastaaminen tapahtuu anonymisti ja tutkimusaineisto tuhotaan asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä. Instruktiossa mainitsin myös, että mikäli kysely sisältää kysymyksiä, joihin et osaa tai et halua vastata, voi vastauksen jättää tyhjäksi.

Kyselyn saateviestissä sekä instruktiossa kerroin, mihin saatuja tutkimustuloksia hyödynnetään. Instruktiossa toin esille myös kyselyn tarkoituksen sekä milloin ja mistä tutkimuksessa saadut tulokset ovat luettavissa. Yhteystietoni oli löydettävissä kyselyn instruktioista, ja vastaajilla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä kyselystä tai opinnäytetyöstäni. Edellä mainitut seikat huomioiden voin todeta, että tutkimukseen osallistuville henkilöille annettiin riittävästi tietoa, niin tutkimuksesta kuin tulosten julkaisemisesta.

Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonymisti, eikä kenenkään vastaajan henkilöllisyys tullut missään vaiheessa esille. Kyselyssä vastaajien ikää kysyttiin strukturoidulla kysymyksellä, jossa ikäryhmät pyrittiin luomaan niin isoiksi, että vastaajien tunnistaminen iän perusteella olisi mahdotonta. Tuloksien tarkalla suodattamisella vastaajien tunnistaminen olisi saattanut olla mahdollista mutta tätä en tehty missään vaiheessa. Tuloksia käsittelemällä suurempina kokonaisuuksina. Tuloksien suodattamista hyödynsin vain, kun halusin saada selville eri

ikäryhmien toiveet siitä, minkälaisia toiveita jalkaterapiayrittäjillä oli hyvinvointia tukevan toiminnan järjestämisestä. Vastaajat jaoin ikäryhmien mukaan kolmeen ryhmään, jolloin jokaisessa ryhmässä oli vastaajia seitsemästä kahdeksaan.

Anonymiteetin varmistamiseksi muita kahden muuttujan välisiä riippuvuuksia en tässä opinnäytetyössä tarkastellut. Anonymiteetin säilyminen ja toteutuminen onnistuivat mielestäni hyvin. Kaikki tutkimukseen liittyvä aineisto säilytettiin ulkopuolisten tavoittamattomissa. Aineiston tuhosin asianmukaisesti heti sen jälkeen, kun sitä en enää tarvinnut. Toimin tutkijana itse avoimesti ja rehellisesti sekä noudatin yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä sekä tulosten tallentamisessa ja esittämisessä.

9.4 Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyöprosessi oli pitkä ja eteni polveilevasti. Idea aiheeseen syntyi jo hyvissä ajoin opiskeluiden alkuvaiheessa keväällä 2016. Tässä vaiheessa opinnäytetyön tekeminen jäi kuitenkin hautumaan ja myös muita aiheita ja ideoita mietittiin kuluvan vuoden aikana. Varsinainen opinnäytetyöprosessi käynnistyi loppuvuodesta 2017. Ideapaperi hyväksyttiin tammikuussa 2018, ja opinnäytetyön suunnitelmavaihe lähti käyntiin. Teoreettinen viitekehys muotoutui parin kuukauden aikana. Lopulta suunnitelmavaihe vei kuitenkin aikaa lähes vuoden henkilökohtaisten haasteiden vuoksi. Opinnäytetyön suunnitelman esitin seminaarissa tammikuussa 2019, jonka jälkeen kirjallista osuutta vielä täydensin ennen kyselyn toteutusta.

Kyselyn toteutuksen ajankohtaa mietin tarkoin, halusin saada kyselyyn mahdollisimman paljon vastauksia. Vastauksia sain kuitenkin odotuksia vähemmän, mikä osaltaan lannisti mieltäni ja laski hieman motivaatiota tulosten kirjoittamista ajatellen. Syksyllä 2019 oli jälleen aika tarttua ”härkää sarvista” ja ryhtyä tuumasta toimeen opinnäytetyöprosessin loppuun saattamiseksi.

Tulososuuden kirjoittaminen oli innostavaa ja mielenkiintoista. Tämä opinnäytetyön vaihe oli uutta, ja se kehitti tulosten raportointiosaamistani paljon. Suosituksia laatiessa pääsin viemään saadut tulokset käytäntöön esittämällä rat-

kaisuja jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työhyvinvointipuun rakentaminen ja visuaalinen esittäminen haastoivat luovuuttani ja ideointikykyäni. Koen onnistuneeni tässä hyvin. Opinnäytetyön pohjalta kirjoitin artikkelin Suomen Jalkojenhoitaja ja Jalkaterapeuttiliiton julkaisemaan lehteen Podoprinttiin. Artikkelia kirjoittaessa sain syventää osaamistani tiedottamisesta.

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan opettavainen ja onnistunut joskin paikoin ajankäytön suhteen erittäin haasteellinen. Syksyn 2019 tiivis ja tiukka rupeama opinnäytetyön kanssa oli paikoin uuvuttava, mutta erittäin mielenkiintoinen. Prosessi kehitti ennen kaikkea tutkimusmenetelmä- ja raportointiosaamista sekä syvensi tietoa työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä. Pystyn hyödyntämään oppimaani erittäin hyvin nykyisessä työssäni, ja prosessin läpivieminen antaa paljon eväitä jokapäiväiseen työhöni opettajana. Opinnäytetyön aihe oli mielenkiintoinen ja ajankohtainen sekä hyvin käytännönläheinen.

Työhyvinvointi on erittäin merkityksellinen asia kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Yrittäjien työhyvinvoinnin tärkeys korostuu yrittäjän ollessa yrityksensä tärkein voimavara. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia, miten laatimani suositukset jalkautuvat jalkaterapiayrittäjien arkeen sekä sitä, onko suosituksilla vaikutusta jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointiin. Työhyvinvointitutkimuksen voisi ulottaa koskemaan myös jalkaterapeutteja, jotka työskentelevät palkansaajina erilaisissa toimintaympäristöissä.

LÄHTEET

- Aura, O. 2010. Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Tutkimusraportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: [http://www.ossi-aura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/yritt%C3%A4jien hyvinvoinnin tila suomessa 2010.pdf](http://www.ossi-aura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/yritt%C3%A4jien_hyvinvoinnin_tila_suomessa_2010.pdf) [viitattu 1.2.2018].
- Dijkhuizen, J., Gorgievski, M., Van Veldhoven, M. & Schalk, R. 2014. Feeling successful as an entrepreneur: A job demands – resources approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/269406731 Feeling successful as an entrepreneur A job demands - resources approach](https://www.researchgate.net/publication/269406731_Feeling_successful_as_an_entrepreneur_A_job_demands_-_resources_approach) [viitattu 5.12].
- Fogelholm, M., Hakala, P., Kara, R., Kiuru, S., Kurppa, S., Kuusipalo, H., Laitinen, J., Mamiemi, A., Misikangas, M., Roos, E., Sarlio-Lähteenkorva, S., Schwab, U. & Virtanen, S. 2014. Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014. Terveyttä ruoasta. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.leipatiedotus.fi/media/pdf-tiedostot/ravitsemussuositukset 2014 fi web.2.pdf](https://www.leipatiedotus.fi/media/pdf-tiedostot/ravitsemussuositukset_2014_fi_web.2.pdf) [viitattu 16.11.2019].
- Hakola, E. 2019. Yrittäjän terveys ja työhyvinvointi on yrityksen menestyksen edellytys. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/603392-yrittajan-terveys-ja-tyohyvinvointi-yrityksen-menestyksen-edellytys> [viitattu 5.11.2019].
- Harmokivi-Saloranta, P., Lahtinen, P. & Kijärvi-Pihkala, M. 2016. Pienyrittäjän työhyvinvointi – haasteena kiire, voimavarana verkostot. *Verkkolehti Lahtinen –Lahden ammattikorkeakoulu*. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://lahtinen.lamk.fi/?p=1411> [viitattu 17.1.2018].
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2012. Tutki ja kirjoita. 15.–17. painos. Helsinki: Tammi.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 15.11.2019].

Kiviaho-Tiippana, A. 2019. Yliopettaja. Haastattelu 14.10.2012. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

Lundell, S., Visuri, S. & Luukkonen, R. 2014. Hyvinvointibarometri 2014. Suomen Yrittäjät. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/hyvinvointibarometri201420raportti.pdf [viitattu 30.1.2018].

Manka, M.-L. 2012. Työn ilo. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 16.11.2019].

Muurman, K.-M., Tenkanen, M. & Vauhkonen E.-M. 2006. Jalkaterapeuttien sijoittuminen ja työnkuva Suomessa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Jalkaterapian koulutusohjelma. Opinnäytetyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://docplayer.fi/8011608-Jalkaterapeuttien-sijoittu-minen-ja-tyonkuva-suomessa.html> [viitattu 25.10.2019].

Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M.-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. PDF –dokumentti. Saatavissa: https://kuntoutus-saatio.fi/files/675/Yrittajien_tyohyvinvointi_tyokyky_ja_kuntoutus.pdf [viitattu 31.1.2018].

Mäkinie, J-P., Ahola, S., Nuutinen, S., Brandt, T., Laitinen, J. & Oksanen, T. 2018. Mitä tiedämme yrittäjien työhyvinvoinnista ja sen lisäämisestä? WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://tamkjournal.tamk.fi/mita-tiedamme-yrittajien-tyohyvinvoinnista-ja-sen-lisaamisesta/> [viitattu 5.11.2019].

Opintopolku s.a. Jalkaterapeutti (AMK), monimuotototeutus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/app/#!/korkeakoulu/1.2.246.562.17.96079114102> [viitattu 15.11.2019].

Perustamisopas alkavalle yrittäjälle. 2017. Uusyrityskeskus. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.uusyrityskeskus.fi/wp-content/uploads/2017/02/SUK_OPAS2017_verkkoon.pdf [viitattu 6.2.2018].

Perustamisopas alkavalle yrittäjälle. 2019. Uusyrityskeskus. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ejulkaisu.grano.fi/uusyrityskeskus/perustamisopas_2019 [viitattu 23.11.2019].

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Ryttläinen-Korhonen, K. & Vuorimaa, H-E. (toim.) 2013. Voi hyvin yrittäjä. Mikkelin ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65960/URNISBN9789515883940.pdf> [viitattu 31.1.2018].

Silius, K. & Tervakari, A-M. 2008. 4. luento MATHM-57550 Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät 5op. Tampereen teknillinen yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://docplayer.fi/storage/29/13737296/1574588453/Hzch-bCnO2kCYMITCCKDz5g/13737296.pdf> [viitattu 24.11.2019].

Sinisammal, J., Muhos, M., Eskola, L. & Niinikoski, E-R. Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvointi – kysely ja haastattelututkimus. Oulun yliopisto. Tuotantotalouden osaston tutkimusraportteja 1/2014 Oulun Eteläisen instituutti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526203843.pdf> [viitattu 30.1.2018].

Sosiaali- ja Terveysministeriö s.a. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 5.2.2018].

Stolt, M., Flink, A., Saarikoski, R. & Väyrynen, P. (toim.) 2017. Jalkaterveys. 1. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto ry (SJJL). 2018. Yhdistys. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sjil.fi/yhdistyksemme/yhdistys/> [viitattu 7.2.2018].

Suomen Yrittäjät. 2009. Yrittäjän työterveyshuolto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/yrittajan_tyoterveyshuolto2009.pdf [viitattu 30.1.2018].

Suomen Yrittäjät 2010. Työkyky ja -hyvinvointikysely. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_raportti_tyokyky_ja_hyvinvointi_0.pdf [viitattu 30.1.2018].

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Sukupuolen moninaisuus. WWW-dokumentti. Päivitetty 7.10.2019. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolentasa-arvo/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus> [viitattu 24.11.2019].

Tilastokeskus. 2019. Yritykset 2017. WWW-dokumentti. Päivitetty 31.5.2019. Saatavissa: http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html [viitattu 5.11.2019].

Tilastokeskus s.a. Käsitteet. Yrittäjä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tilastokeskus.fi/meta/kas/yritlkm.html#tab1> [viitattu 6.2.2018].

Työhyvinvoinnin kuusi tekijää s.a. Yrittäjät. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/yrittajan-sosiaaliturva/hyvinvointi/tyohyvinvoinnin-kuusi-tekijaa-317131> [viitattu 15.10.2018].

Työkykytalo s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/> [viitattu 20.2.2018].

Työterveyshuolto s.a. Yrittäjät. Työnantajan abc. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoterveyshuolto-316609> [viitattu 20.2.2018].

Työterveyslaitos s.a. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 5.2.2018].

Työttömyysturvalaki 9.7.2004/636. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290> [viitattu 6.2.2018].

UKK-instituutti s.a. Liikkumalla terveyttä – askel kerrallaan. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ukkinstituutti.fi/filebank/4194-aikuisten-liikkumisen-suositus-tekstit-web.pdf> [viitattu 16.11.2019].

Valli, R. (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Venäläinen, E., Kärmeniemi, P. & Pitkänen, M. (toim.) 2013. Voi hyvin yrittäjä – Raportti pienyrittäjien työhyvinvoinnin tilanteesta ja työhyvinvointia edistävästä toimintatavoista Kaakkois-Suomessa. Saimaan ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/63522/VHY-julkaisu25062013%20lopullinen.pdf?sequence=1> [viitattu 2.2.2018].

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Visuri, S., Saarni, H., Niemi, L., Wibom, H. & Hämäläinen, R. 2012. Hyvinvoina yrittäjä – hyvinvoiva yritys: Arjen teoilla arjessa kuntoon. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114770/Hyvinvoiva_yrittaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 16.11.2019].

Yrittäjät s.a.(a) WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajat/yksinyrittajat> [viitattu 6.2.2018].

Yrittäjät s.a.(b) Tätä on Suomen Yrittäjät. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tata-suomen-yrittajat-316180> [viitattu 17.11.2019].

Yrittäjät 2018. Millaisia ovat yksin yrittäjät Suomen yrittäjissä. WWW-dokumentti. Päivitetty 17.12.2018. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/601072-millaisia-ovat-yksinyrittajat-suomen-yrittajissa> [viitattu 5.11.2019].

Yrittäjän työterveyshuolto. 2016. Kela. WWW-dokumentti. Päivitetty 12.4.2016. Saatavissa: <http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto-yrittaja> [viitattu 20.2.2018].

Tutkimustieteellinen neuvottelukunta (TENK) s.a. Eettinen ennakoarvointi ihmistieteissä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarvointi-ihmistieteissa> [viitattu 13.1.2019].

Xamk s.a. Jalkaterapeutti (AMK). WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/koulutukset/jalkaterapeutti-amk/> [viitattu 3.11.2019].

| Julkaisutiedot | Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus | Tutkimuksen toteutus, aineisto ja menetelmä | Keskeiset tulokset |
|---|--|--|---|
| <p>Aura, O. 2010. Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Tutkimusraportti. PDF –dokumentti. Saatavissa: http://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/yrity%C3%A4jien_hyvinvoinnintila_suomessa_2010.pdf [viitattu 1.2.2018].</p> | <p>Selvittää suomalaisten yrittäjien hyvinvointia ja sen yhteyksiä terveyteen, työtehtoon ja yritystoiminnan perusasioiden sujuvuuteen.</p> | <p>- Kyselytutkimus (N=972). - Excenta Oy:n kehittämä Excenta Hyvinvointikartoitus, Audit -testi</p> | <p>- Keskimääräinen työaika miehillä oli 58h/vk ja naisilla 53h/vk. - Lomaa vastaajat pitivät keskimäärin 27-28 päivää / vuosi. - Yrittäjät kokevat stressiä selkeästi enemmän kuin palkansaajat. - Yrittäjät työskentelevät myös usein sairaana, sairauspoissaolo prosentti oli erittäin alhainen.</p> |
| <p>Lundell, S., Visuri, S. & Luukkonen, R. 2014. Hyvinvointibarometri 2014. Suomen Yrittäjät. PDF –dokumentti. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migraated_documents/hyvinvointibarometri_201420raportti.pdf [viitattu 30.1.2018].</p> | <p>Selvittää Suomen Yrittäjien jäsenistön hyvinvointia ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä.</p> | <p>- Kyselytutkimus Suomen Yrittäjien jäsenille (N=1 360). - Vastaajista 36% oli yksinyrittäjiä.</p> | <p>- Kaksi kolmesta arvioi työkykynsä hyväksi. - Merkittävimmät työssä jaksamista haittaavat tekijät olivat: vaikeudet töiden ennakoinnissa, työn ja muun elämän yhteen sovittaminen, työpäivien venyminen, epävarmuus töiden riittävydestä, hallinnollinen työ ja byrokratia. - Työstä irtautumista edistivät: vapaa-ajan aktiviteetit, tärkeisiin ihmissuhteisiin panostaminen ja ajankäytön suunnittelu. - 60% ilmoitti työskentelevänsä 40-59 tuntia/viikko. - 40% oli pitänyt lomaa 3-6 viikkoa viimeisen vuoden aikana. - Yli 49 tuntia työskentelevät ja alle 3 viikkoa lomaa vuodessa pitäneet kokivat enemmän stressiä ja arvioivat työkykynsä huonommaksi kuin muuta. - 50% oli hankkinut itselleen työterveyshuolto palvelut</p> |
| <p>Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. PDF –dokumentti. Saatavissa: https://kuntoutussaatio.fi/files/675/Yrittajien_tyohyvinvointi_tyokyky_ja_kuntoutus.pdf [viitattu 31.1.2018].</p> | <p>Selvittää yrittäjien näkemyksiä omasta työkyvystä ja elämänlaadusta sekä hyvinvoinnista, yrityksen työterveyshuollon palveluista, kuntoutustarpeista ja mahdollisuuksista se kuntoutukseen osallistumisen edellytyksistä.</p> | <p>-Kyselytutkimus Hämeen Yrittäjien ja Hämeen maatalousyrittäjien jäsenille (N=254). -Lisäksi puhelinhaastattelut (N=15) kyselyyn vastanneille yrittäjille.</p> | <p>-Yli 80 % työskentelee keskimäärin yli 8h / päivä ja puolet työskentelee useammin kuin 5 päivänä viikossa. -Lomaa vastaajat pitivät keskimäärin 17 päivää / vuosi. -Työkykyä heikentävät: henkinen kuormitus, lomien pitämättömyys sekä työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. -57% oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon. -Yrittäjillä ei ollut juuri tietoa kuntoutusmahdollisuuksista tai siitä, miten niihin voisi hakeutua.</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Ryttyläinen-Korhonen, K. & Vuorimaa, E-H (toim.) 2013. Voi hyvin yrittäjä. Mikkelin ammattikorkeakoulu. PDF –dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65960/URNISBN9789515883940.pdf [viitattu 31.1.2018].</p> | <p>Selvittää yrittäjien terveydentilaa ja työkykyä sekä terveyteen vaikuttavia elintapoja.</p> | <p>- Kyselytutkimus Mikkelin, Pieksämäen ja Savonlinnan alueen yksityisyrityksille ja mikroyrityksille (N=49). - SYTY2000 –kyselylomake ja työkykyindeksi –kyselyä.</p> | <p>-Työkykyindeksin perusteella valtaosalla työkyky oli hyvä ja kuudella vastaajalla erinomainen. - Alle puolella oli sopimus työterveyshuollosta. -Tuki- ja liikuntaelinoireita, väsymystä ja henkistä kuormitusta oli runsaasti. -Työkykyä heikensi: työn puutteellinen tauottaminen, levon ja työstä palautumisen vähäisyys, työn ja vapaa-ajan erottamisen vaikeus sekä kiire. - Liikunta ja ravintotottumuksissa oli toivomisen varaa. - Pääosin yrittäjät olivat tarmokkaita ja omistautuneita sekä kokivat työnsä merkitykselliseksi.</p> |
| <p>Sinisammal, J., Muhos, M., Eskola, L. & Niinikoski, E-R. Oulun Eteläisen alueen mikroyrityksien hyvinvointi –kysely ja haastattelututkimus. Oulun yliopisto. Tuotantotalouden osaston tutkimusraportteja 1/2014 Oulun Eteläisen instituutti. PDF –dokumentti. Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/63522/VHY-julkaisu25062013%20lopullinen_pdf?sequence=1 [viitattu 30.1.2018].</p> | <p>Selvittää mitkä tekijät liittyvät mikroyrityksien hyvinvointiin ja jaksamiseen sekä saada selville, mitkä niistä ovat kaikkein tärkeimpiä.</p> | <p>- Kysely- ja haastattelututkimus. -Webropol –kysely Oulun Eteläisen alueen mikroyrityksille (N=126kpl). - Haastattelut (N=10) puolistrukturoidut avoimet haastattelukysymykset.</p> | <p>- Kyselyn perusteella tärkeimmät hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat tekijät olivat: oma ammatillinen osaaminen, taloudelliset resurssit, taito laittaa asiat tärkeysjärjestykseen sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino. - Työn imun taso oli keskimääräistä korkeampi. - Haastatteluissa yrittäjät arvostivat eniten työnkuvassaan itsenäisyyttä ja vapautta. - Varjopuolena oli alituinen kiire ja pitkät työpäivät. - Haitallinen stressi oli tuttua ja yöunet jäivät usein liian lyhyiksi.</p> |
| <p>Suomen Yrittäjät 2009. Yrittäjän työterveyshuolto. PDF –dokumentti. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/yrittajan_tyoterveyshuolto2009.pdf [viitattu 30.1.2018].</p> | <p>Selvittää yrittäjien oman työterveyshuollon järjestämistä sekä yrittäjien näkemyksiä työterveyshuollosta ja sen vaikutuksista yrittäjän jaksamiseen ja yritystoiminnan tuottavuuteen.</p> | <p>- Kyselytutkimus Suomen Yrittäjien jäsenyrityksille (N=868).</p> | <p>- 47% yrittäjistä on järjestänyt itselleen työterveyshuollon, yksinyrittäjistä vain 21%. - Yleisin syy miksi työterveyshuoltoa ei oltu järjestetty oli tietämättömyys järjestämismahdollisuuksista. 25% vastaajista mainitsi, että kustannukset ovat liian suuret. - 33% vastaajista katsoi työterveyshuollon vaikuttaneen jaksamiseen jonkin verran ja vain 9% katsoi sen vaikuttaneen jaksamiseen paljon. - 34% vastaajista katsoi, että työterveyshuolto on vaikuttanut jonkin verran tuottavuuteen ja 32% katsoi että työterveyshuollolla ei ole ollut lainkaan vaikutusta tuottavuuteen.</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Suomen Yrittäjät 2010. Työkyky ja –hyvinvointikysely. PDF –dokumentti. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_ra-portti_tyokyky_ja_hyvinvointi_0.pdf [viitattu 30.1.2018].</p> | <p>Selvittää pk-yritysten tarpeita työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.</p> | <p>- Kyselytutkimus Suomen Yrittäjien jäsenenä oleville työnantajayrittäjille (N=596). Vastaaajista 52% työllisti yrittäjän lisäksi 1-4 työntekijää.</p> | <p>- Yrittäjät arvostavat oman työkykynsä ja hyvinvointinsa korkealle. - Yli 70% huolehtii omasta työkyvystään lomaillemalla. - 56% hankkinut itselleen työterveyshuollon - 70% katsoi, että henkilöstön työkykyyn ja hyvinvointiin sijoitetulle panokselle saa vähintään hyvän tuoton.</p> |
| <p>Venäläinen, E., Kärmeniemi, P. & Pitkänen, M. (toim.) 2013. Voi hyvin yrittäjä – Raportti pienyrittäjien työhyvinvoinnin tilanteesta ja työhyvinvointia edistävästä toimintatavoista Kaakkois-Suomessa. Saimaan ammattikorkeakoulu. PDF –dokumentti. Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/63522/VHY-julkaisu25062013%20lopullinen.pdf?sequence=1 [viitattu 2.2.2018].</p> | <p>Selvittää yrittäjien terveydentilaa ja työkykyä sekä terveyteen vaikuttavia elintapoja.</p> | <p>- Kysely- ja haastattelututkimus Voi hyvin yrittäjä – hankkeeseen osallistuneille kaakkois-suomalaisille yrittäjille (N=41). - Alku- ja seurantamittauksissa strukturoidut kyselyt, SYTY 2000 –lomake, Työkykyindeksilomake, kyselyitä täydennetty teemahaastattelulla.</p> | <p>- Yrittäjät kokivat oman arvionsa mukaan työkykynsä hieman huonommaksi kuin työikäiset yleensä. - Tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleisin terveyttä kuormittava tekijä. - Riittämätön yöuni, nukahtamisvaikeudet ja heräily oli keskeisessä roolissa. - Painonhallinnassa ja liikunta-aktiivisuudessa kehitettävää. - Neljäsosa ilmoitti pitävänsä riittävästi vapaapäiviä ja lomaa. - Tärkeimmät arjen sujumista edistävät asiat olivat liikunta, loma sekä perhe ja sosiaaliset suhteet.</p> |

Hyvä Jalkaterapiayrittäjä!

Ohessa on linkki opinnäytetyön kyselyyn, jonka tarkoituksena on selvittää jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin nykytilaa. Tutkimuksessa saatuja tuloksia hyödynnetään jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Kysely on avoinna 22.5 – 5.6.2019, vastaaminen vie aikaa 10 – 15min.

Olen erittäin kiitollinen jokaisesta vastauksesta!

Linkki kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/639ACFDB21084BEA>

Keväisin terveisin

Anna Reinikainen

opiskelija, Monialainen toimintakyvyn edistäminen YAMK

Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointikysely

Tervetuloa vastaamaan **jalkaterapiayrittäjien** työhyvinvointikyselyyn.

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa "Monialainen toimintakyvyn edistäminen" –koulutuksessa. Teen opinnäytetyötäni jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä.

Kyselyn tarkoituksena on selvittää sitä, millaiseksi jalkaterapiayrittäjät kokevat oman työhyvinvointinsa sekä tekijöitä, jotka edistävät ja jotka heikentävät jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia. Saatuja tuloksia hyödynnetään jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin kehittämisessä. Kyselylomakkeen pohjana on käytetty **Suomen Yrittäjien hyvinvointibarometriä 2014**.

Tutkimuksessa noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistusta hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Vastaaminen tapahtuu täysin anonymisti ja tutkimusaineisto tuhoetaan asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä.

Kysely sisältää 23 monivalintakysymystä. Kyselyn lopussa sinulla on mahdollisuus ilmaista vapaasti, mitä muuta haluaisit tuoda esille tähän kyselyyn tai omaan / yrittäjien hyvinvoinnin edistämiseen liittyvää.

Mikäli kysely sisältää kysymyksiä, joihin et osaa tai et halua vastata, jätä vastaus tyhjäksi.

Vastaaminen vie aikaa 10 - 15 minuuttia.

Tulokset julkaistaan opinnäytetyössä loppuvuodesta 2019 ja se on luettavissa osoitteessa www.theseus.fi

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto ry (SJLL)

Vastauksesi on erittäin tärkeä, joten käytähän hetken aikaasi ja vastaat kyselyyn!

Vastaa mielelläni kysymyksiin, mikäli niitä herää kyselystä tai opinnäytetyöstäni.

Ystävällisin Terveisin,

Anna Reinikainen
opiskelija Monialainen toimintakyvyn edistäminen YAMK
xxxx.xxxx@xamk.fi
p. 000-00 00 000

TAUSTATIEDO

1. Minkä ikäinen olet?

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> 24 vuotta tai alle | <input type="radio"/> 43-48 vuotta |
| <input type="radio"/> 25-30 vuotta | <input type="radio"/> 49-54 vuotta |
| <input type="radio"/> 31-36 vuotta | <input type="radio"/> 55-60 vuotta |
| <input type="radio"/> 37-42 vuotta | <input type="radio"/> 61 vuotta tai yli |

2. Sukupuoli

- nainen
 mies
 muu

3. Kuinka monta vuotta olet toiminut yrittäjänä?

- alle 1 vuosi
 1-5 vuotta
 6-10 vuotta
 11-20 vuotta
 yli 20 vuotta

4. Kuulutko Suomen Jalkoehoitaja- ja Jalkaterapeuttiliittoon?

- kyllä
 en

5. Mihin Suomen Yrittäjien aluejärjestöön kuulut?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Etelä-Karjalan Yrittäjät | <input type="radio"/> Pohjois-Karjalan Yrittäjät |
| <input type="radio"/> Etelä-Pohjanmaan Yrittäjät | <input type="radio"/> Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät |
| <input type="radio"/> Etelä Savon Yrittäjät | <input type="radio"/> Päijät-Hämeen Yrittäjät |
| <input type="radio"/> Helsingin Yrittäjät | <input type="radio"/> Pääkaupunkiseudun Yrittäjät |
| <input type="radio"/> Hämeen Yrittäjät | <input type="radio"/> Rannikko-Pohjanmaan Yrittäjät - |
| <input type="radio"/> Kainuun Yrittäjät | Kust-Österbottens Företagare rf |
| <input type="radio"/> Keski-Pohjanmaan Yrittäjät | <input type="radio"/> Satakunnan Yrittäjät |
| <input type="radio"/> Keski-Suomen Yrittäjät | <input type="radio"/> Savon Yrittäjät |
| <input type="radio"/> Kymen Yrittäjät | <input type="radio"/> Uudenmaan Yrittäjät – Nyland |
| <input type="radio"/> Lapin Yrittäjät | Företagare |
| <input type="radio"/> Pirkanmaan Yrittäjät | <input type="radio"/> Varsinais-Suomen Yrittäjät |
| <input type="radio"/> En kuulu mihinkään edellä mainituista | |

YRITYSTOIMINTA

6. Mikä on yrityksesi päätoimiala?

- maa-, metsä- ja kalatalous
- teollisuus
- rakentaminen
- kauppaa
- palvelut
- muu terveystala

7. Mikä on asemasi yrityksessä?

- päätoiminen yrittäjä
- sivutoiminen yrittäjä
- palkattu toimitusjohtaja
- muu, mikä? _____

8. Kuinka monta henkilöä itsesi mukaan lukien yrityksesi työllistää?

- 1 (yksinyrittäjä)
- 2-9
- 10-19
- 20-49
- 50 tai enemmän

9. Millainen on yrityksesi taloudellinen tilanne tällä hetkellä?

- erittäin hyvä
- melko hyvä
- melko huono
- erittäin huono

10. Miten arvioit yrityksesi liikevaihdon kehittyvän seuraavan vuoden aikana?

- kasvaa
- pysyy ennallaan
- pienenee
- yritykseni toiminta päättyy seuraavan vuoden kuluessa

11. Mitä aiot tehdä yrityksesi toiminnan päättymisen jälkeen?

- Jään vanhuuseläkkeelle.
- Jään työkyvyttömyyseläkkeelle.
- Perustan uuden yrityksen.
- Pysin työllistymään työntekijänä toisen yrityksen palveluksessa.
- Minulla on jo työpaikka tiedossa toisen yrityksen palveluksessa.
- Jokin muu, mikä? _____
- En osaa vielä sanoa.

TYÖ- JA VAPAA-AIKA

12. Kuinka monta tuntia viikossa teet työtä keskimäärin?

- alle 30 tuntia
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60-69
- yli 70 tuntia

13. Kuinka monta vapaapäivää keskimäärin pidät kuukaudessa?

- en yhtään
- 1-2
- 3-4
- 5-6
- 7-8
- yli 8

14. Kuinka monta viikkoa olet pitänyt lomaa viimeisen 12 kk:n aikana?

- en yhtään
- alle viikon
- 1-2 viikkoa
- 3-4 viikkoa
- 5-6 viikkoa
- yli 6 viikkoa

YRITTÄJÄN HYVINVOINTIA TUKEVAT ASIAT

15. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

| | täysin samaa mieltä | jokseenkin samaa mieltä | jokseenkin eri mieltä | täysin eri mieltä |
|--|---------------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Minulla on mahdollisuus kehittää ammatilista osaamistani. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Minulla on mahdollisuus keskustella luotamuksellisesti yritykseni toimintaan liittyvistä asioista jonkun muun (esim. perheenjäsen, tuttava, toinen yrittäjä) kanssa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saan tarvittaessa tukea läheisiltäni ja/tai tuttaviltani yritykseni toimintaan liittyvissä asioissa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olen tyytyväinen työpaikan ilmapiiriin. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työtilani ovat toimivat ja tarkoituksenmukaiset. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Suunnittelen ajankäyttöni siten, että saan tärkeät työt hoidettua ajallaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Teen vapaa-aikana asioita, jotka auttavat minua irtautumaan työstäni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Huolehdin siitä, että minulla on riittävästi aikaa perheelle ja tärkeille ihmissuhteille. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pidän riittävästi vapaa- ja lomapäiviä. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

TYÖKYKY JA VOIMAVARAT

16. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi asteikolla 0-10? (0 = et pystyisi lainkaan työhön, 10 = työkyky parhaimmillaan)

täysin työkyvytön 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 työkyky parhaimmillaan

17. Uskotko pystyväsi terveytesi puolesta työskentelemään nykyisessä työssäsi kahden vuoden kuluttua?

- melko varmasti
 en ole varma
 tuskin

18. Kuinka usein

| | lähes aina | useim- miten | silloin tällöin | harvoin / en koskaan |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| tunnet itsesi vahvaksi ja tarmokkaaksi työsäsi? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| olet innostunut työstäsi? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| olet tuntenut itsesi toivorikkaaksi tulevaisuuden suhteen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| olet tyytyväinen elämääsi? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| syöt säännöllisesti? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| syöt terveellisesti ja monipuolisesti? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| nukut riittävästi? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| harrastat lähes päivittäin hyöty- ja/tai arkiliikuntaa (esim. kävely, portaiden nouseminen, pyöräily, siivous, puutarhanhoito, halonhakkuu, pihatyöt)? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| harrastat 2-3 kertaa viikossa vähintään 30 minuuttia liikuntaa, jossa hikoilet ja hengästyit? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

KOETTU STRESSI JA TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT

19. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?

- en lainkaan
- vain vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- erittäin paljon

20. Kuinka paljon seuraavat asiat haittaavat työssä jaksamistasi?

| | ei lain- kaan | vain vä- hän | kohtalai- sesti | paljon |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| terveydelliset ongelmat (jokin sairaus tai vamma) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| tuki- ja liikuntaelämistön oireet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| unihäiriöt (esim. nukahtamisvaikeudet, heräily aamuöisin) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työn fyysiset vaatimukset | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| liian vähän aikaa työn tekemiseen kunnolla | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työpäivien venyminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| töitä on vaikea ennakoida | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| runsas hallinnollinen työ ja byrokratia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| oman osaamisen puutteet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| tietotekniikan (esim. laitteet, ohjelmistot) käyttöön liittyvät ongelmat | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| yrityksen henkilöstöön liittyvät ongelmat | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työn yksinäisyys | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| asiakkaisiin, yhteistyökumppaneihin tai tarantoimittajiin liittyvät ongelmatilanteet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| epävarmuus työn riittävydestä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vaikeudet työn ja muun elämän yhteensovittamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vaikeudet yksityiselämässä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| muu, mikä? _____ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

HYVINVOINNIN TUKI

21. Oletko hankkinut itsellesi työterveyshuoltopalvelut?

 kyllä en

22. Koetko tarvitsevasi kuntoutusta työ- ja toimintakykysi parantamiseksi?

 kyllä en

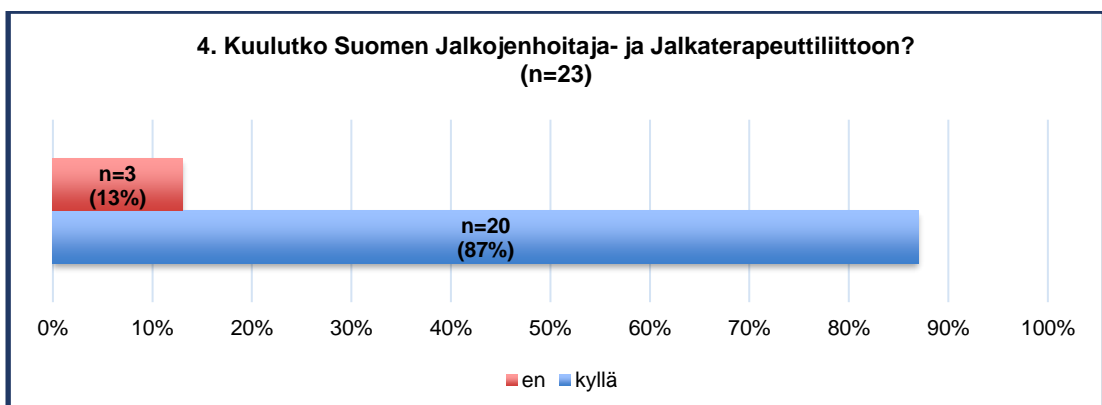
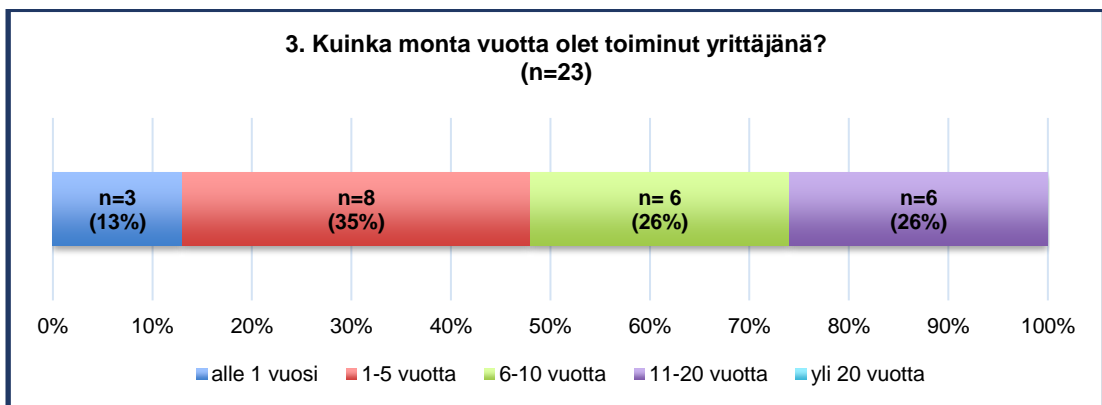
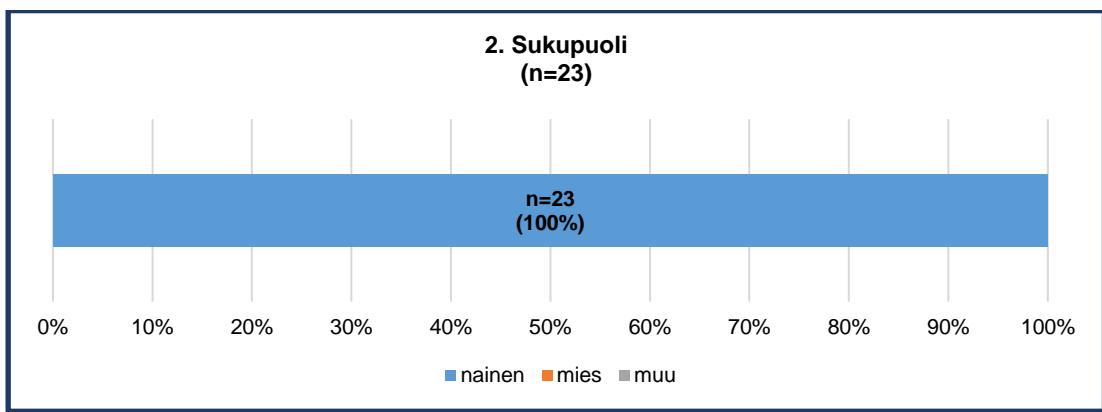
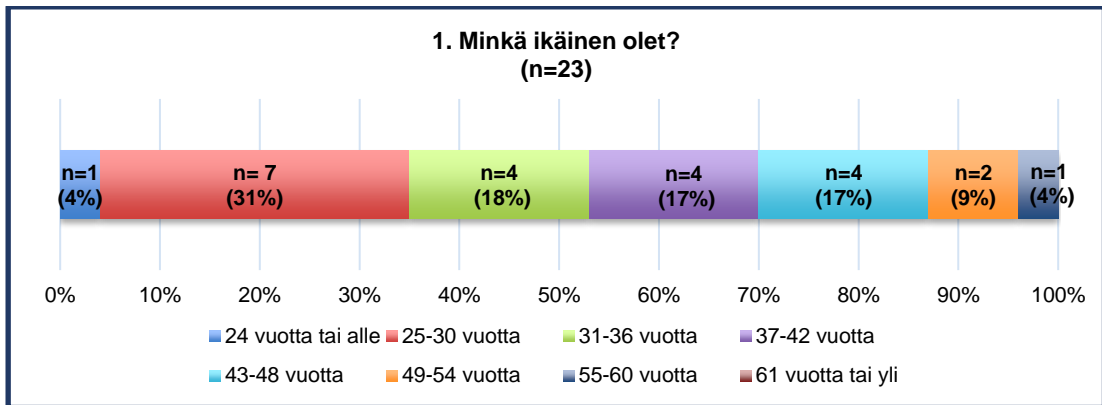
23. Millaista hyvinvointia tukevaa toimintaa toivot yrittäjille järjestettävän? Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

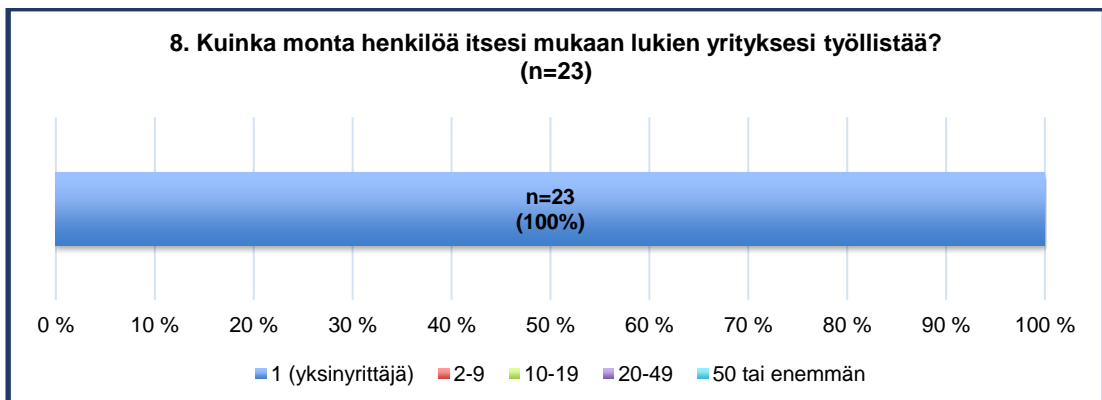
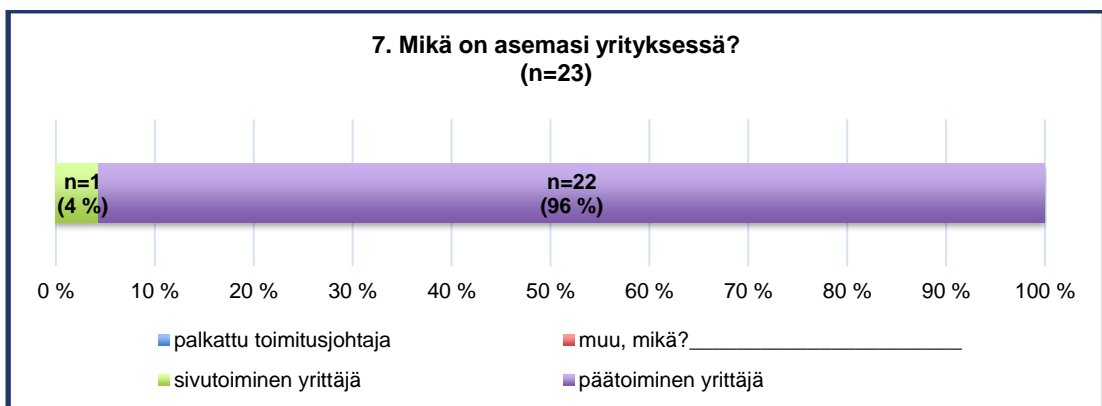
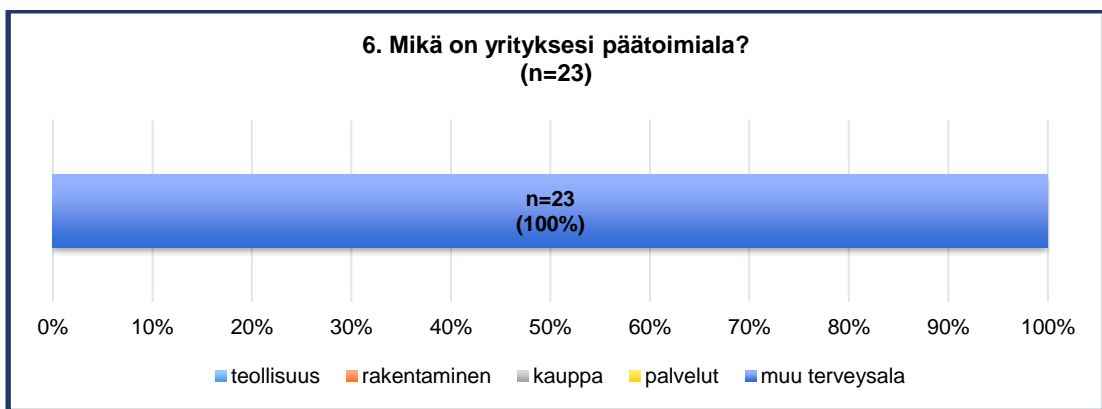
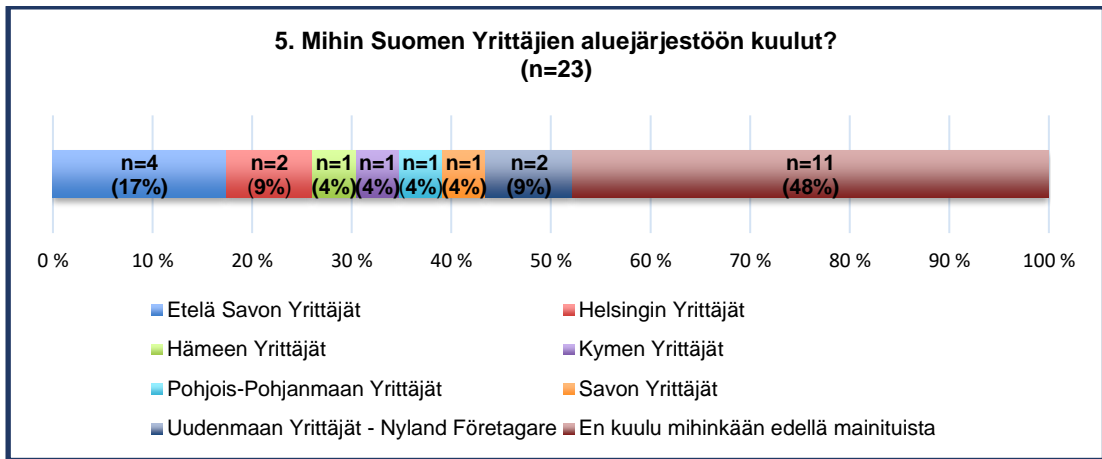
- liiketoimintaa tukeva verkostoituminen muiden yrittäjien kanssa yritysvierailut
- yrittäjämentorointi (kahden yrittäjän välistä tiedon ja kokemusten vaihtoa edistäen samalla yritystoiminnan kehittymistä ja uusiin tavoitteisiin pääsyä)
- johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvät luennot/koulutukset
- ajankäytön hallintaan liittyvät luennot/koulutukset
- stressinhallintaan liittyvät luennot/koulutukset
- ensiapukurssit
- tietoa yrittäjän työterveyshuollosta
- virkistystapahtumat (esim. pikkujoulut, juhlat, ulkoilupäivät)
- teatterikäynnit, konsertit yms.
- matkat (esim. ulkomaanmatkat, risteilyt)
- terveellisiä elämäntapoja käsittelevät koulutukset/tapahtumat (esim. uni, ravinto, liikunta)
- säännöllistä ryhmäliikuntaa (esim. pelivuoro, kuntosali, jumppa kerran viikossa)
- tietoa yrittäjien kuntoutusmahdollisuuksista
- kuntoutusryhmien kokoaminen
- muuta, mitä?

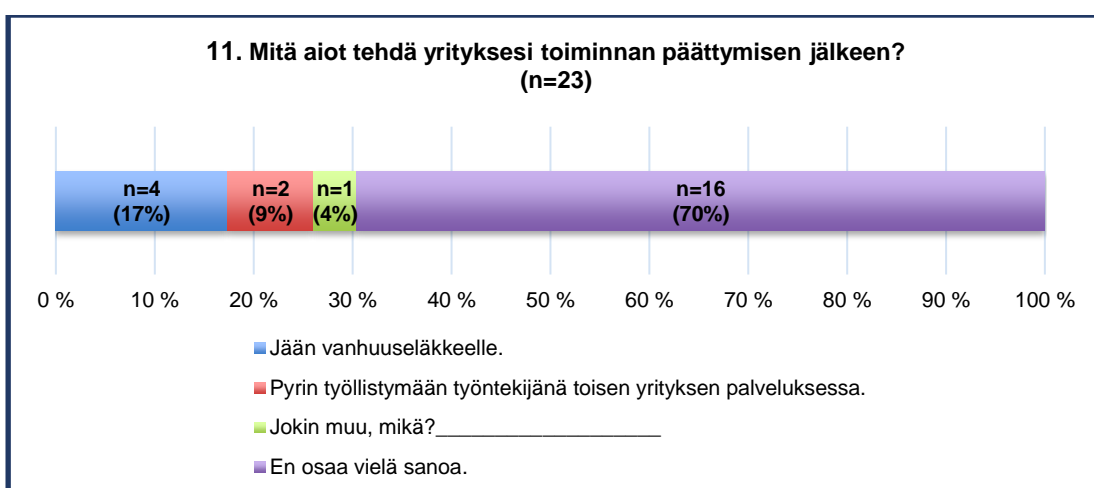
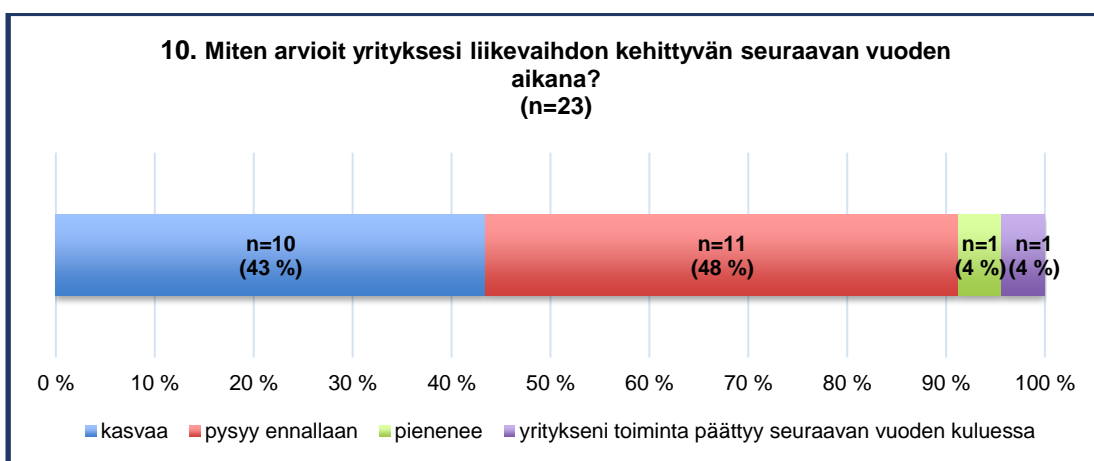
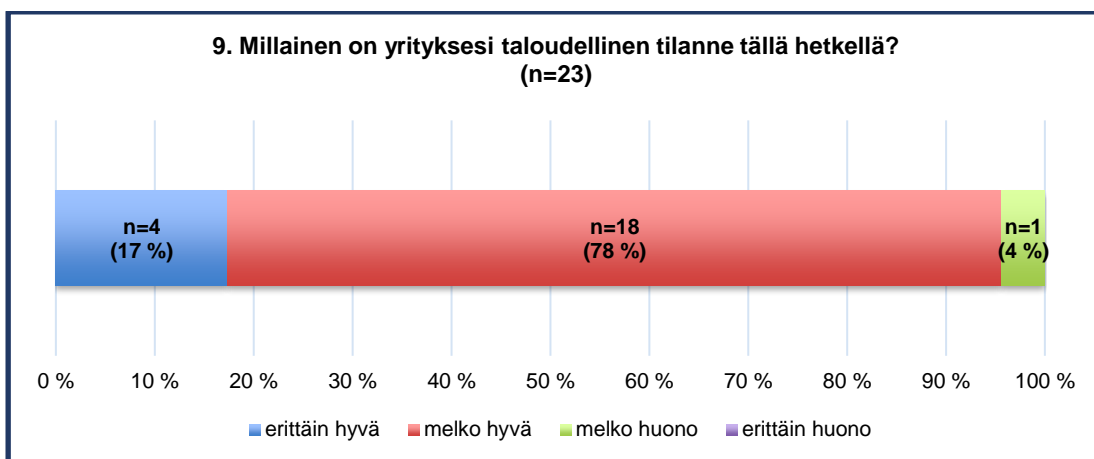
SANA ON VAPAA

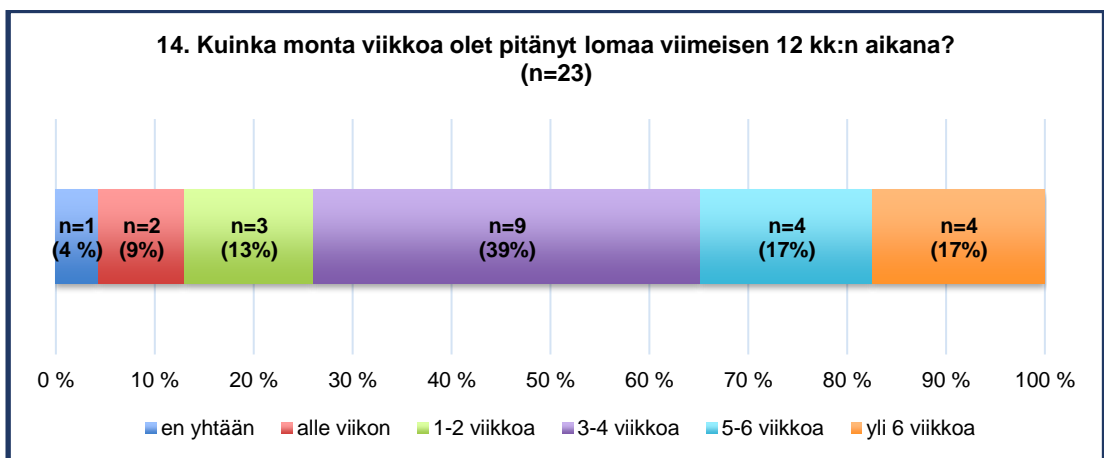
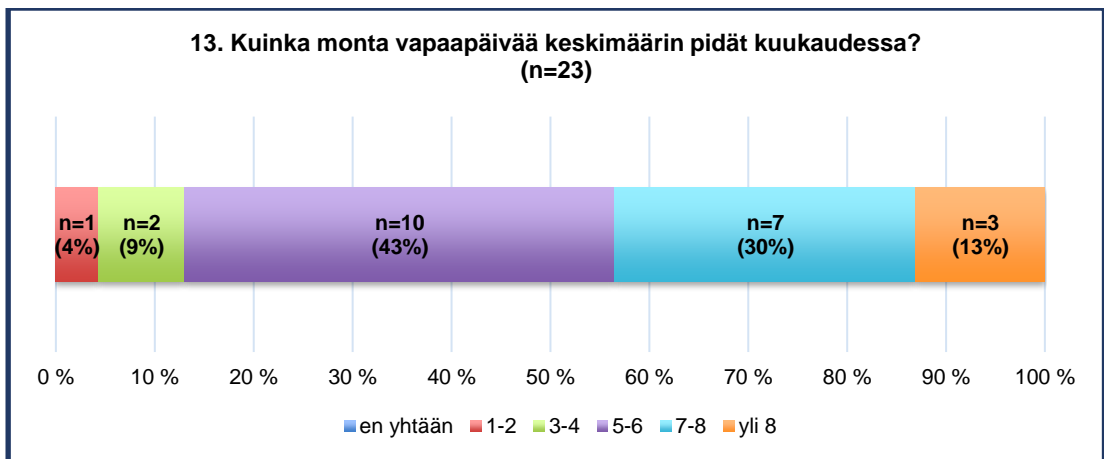
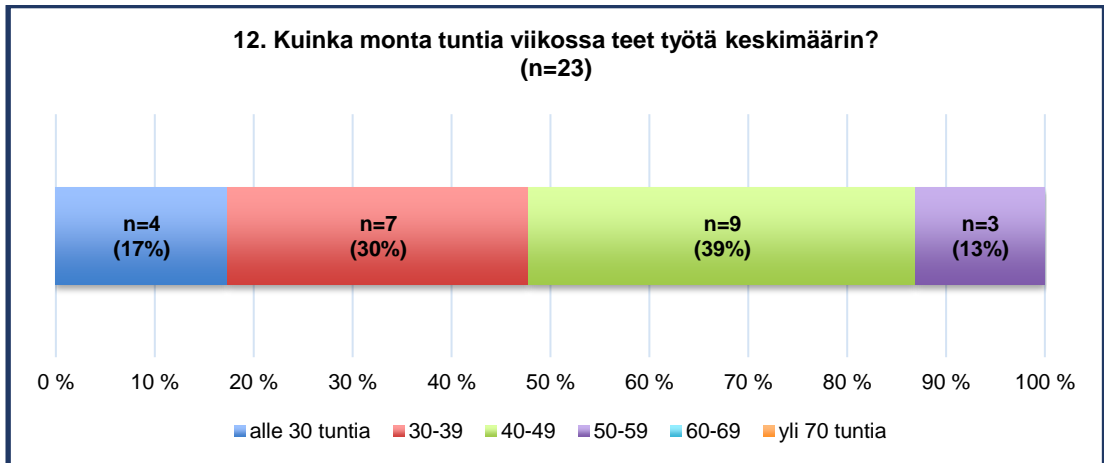
24. Mitä muuta tähän kyselyyn tai omaan / yrittäjien hyvinvoinnin edistämiseen liittyvää haluaisit vielä tuoda esille?

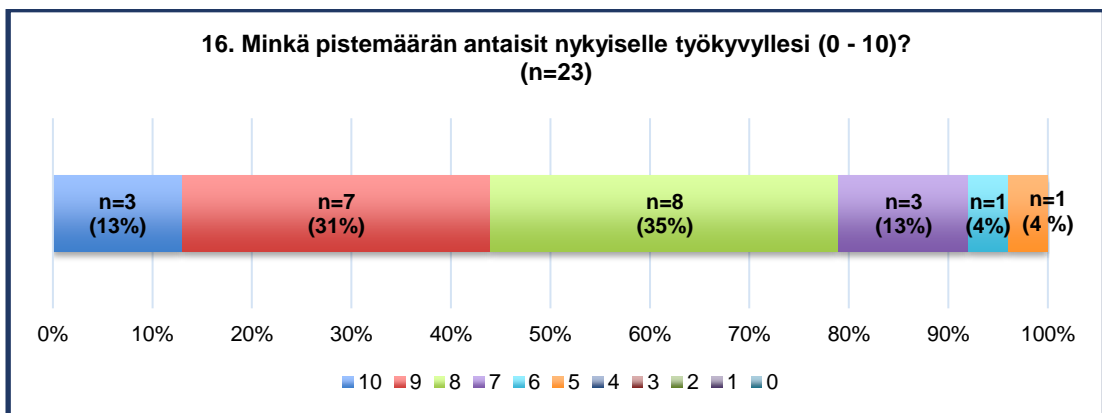
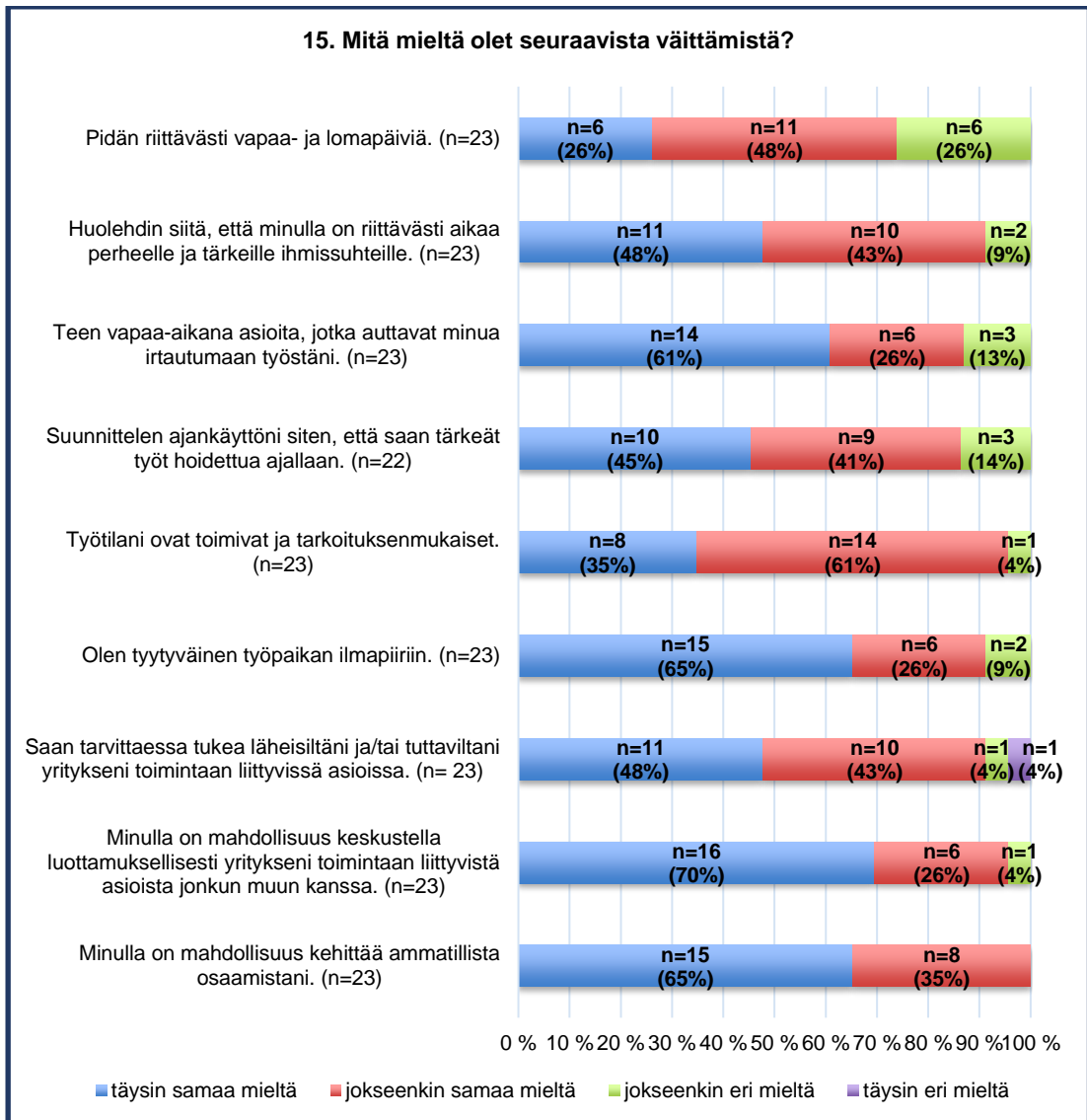
Lämmin kiitos vastauksistasi!

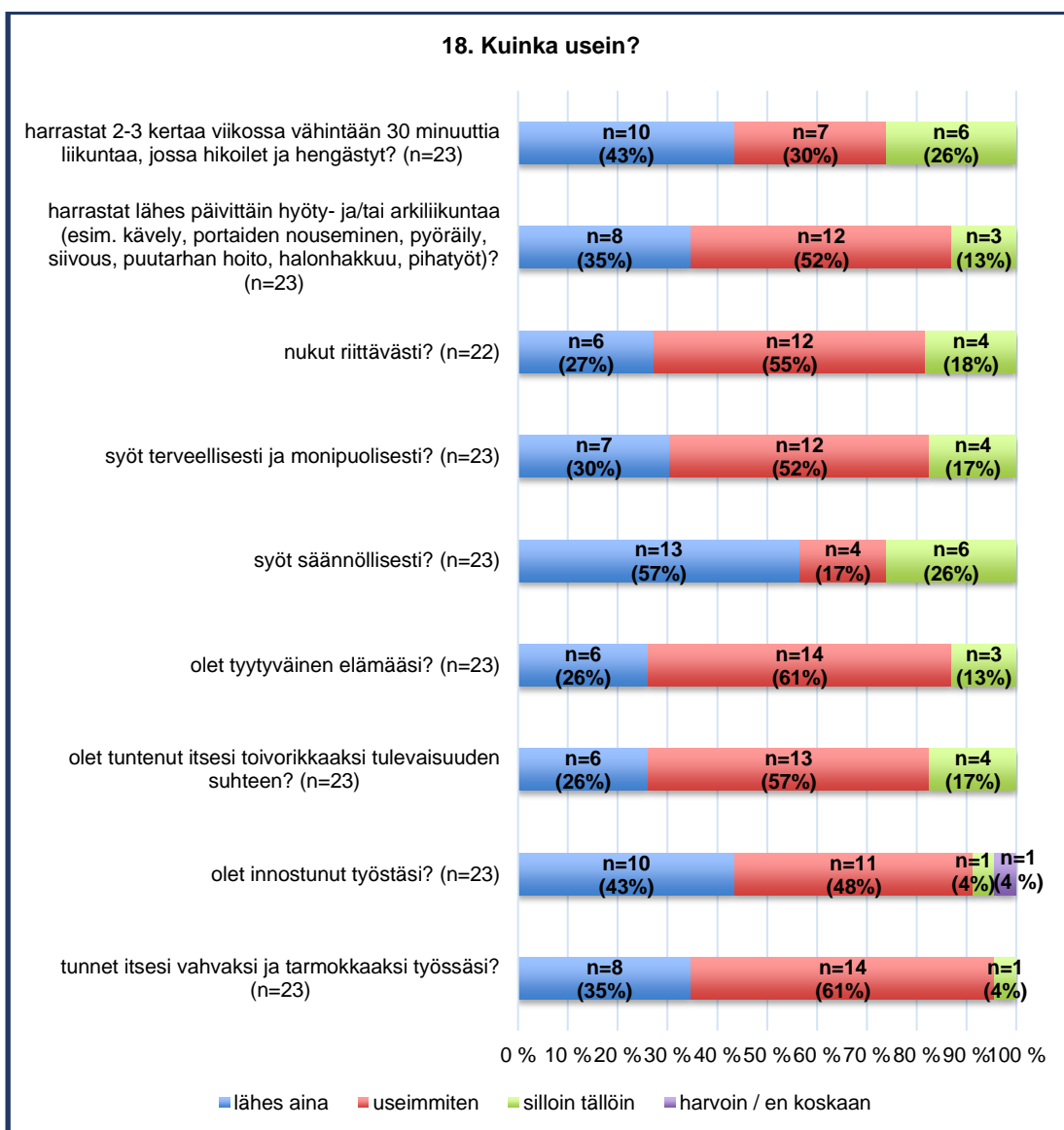
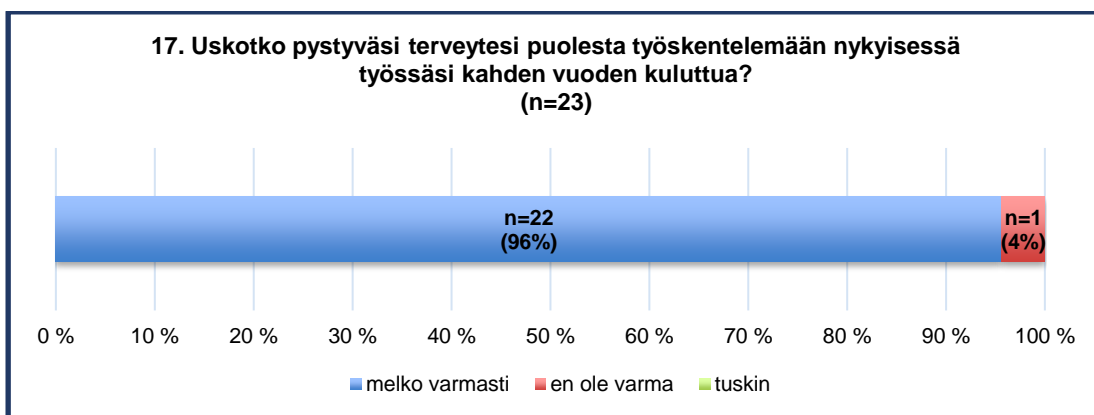


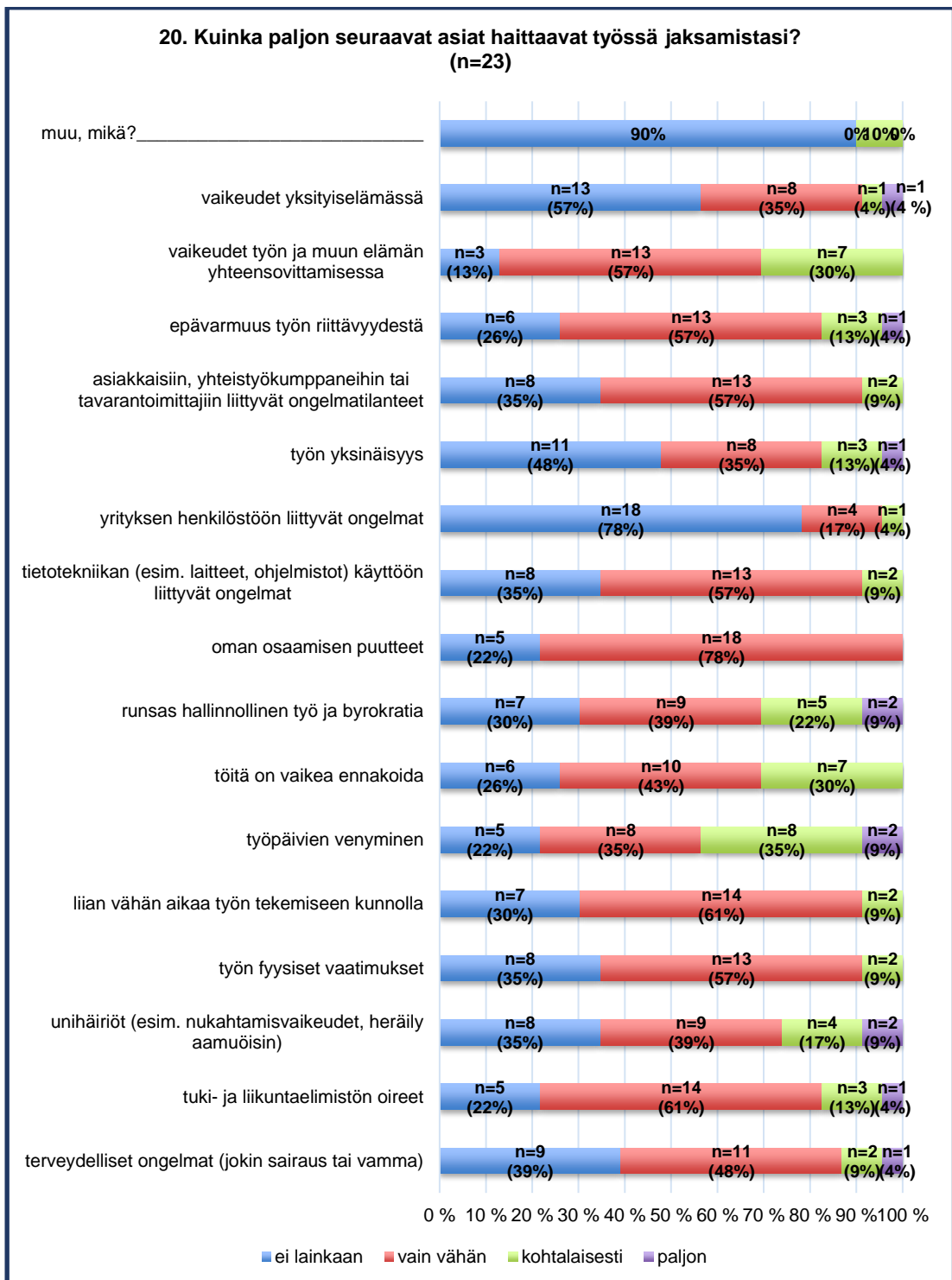
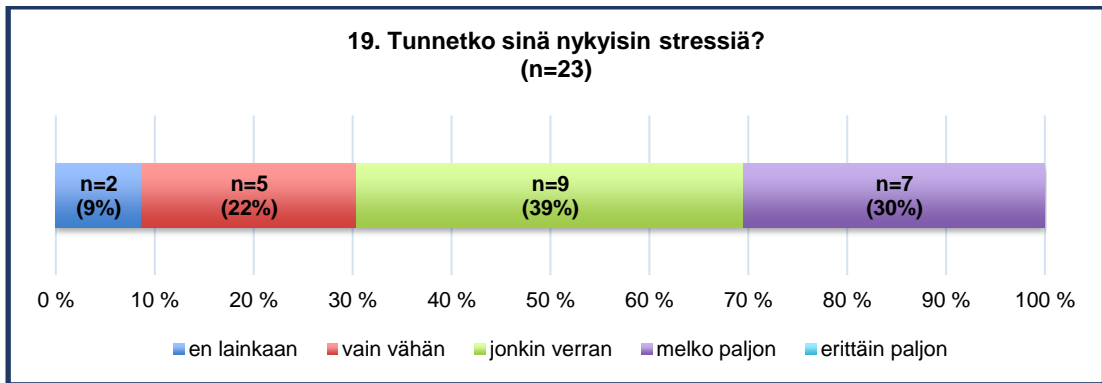


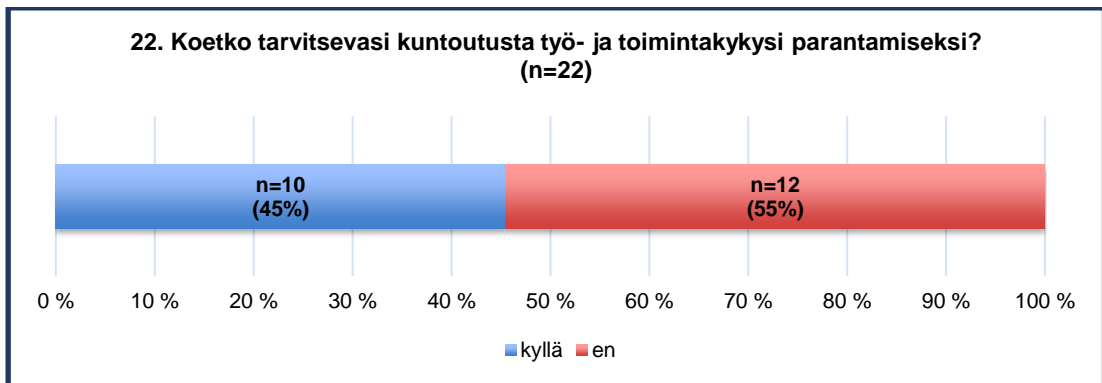
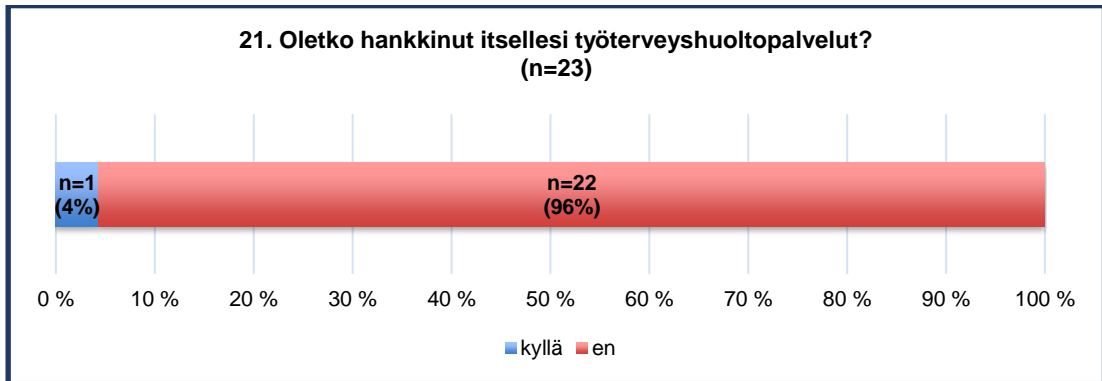




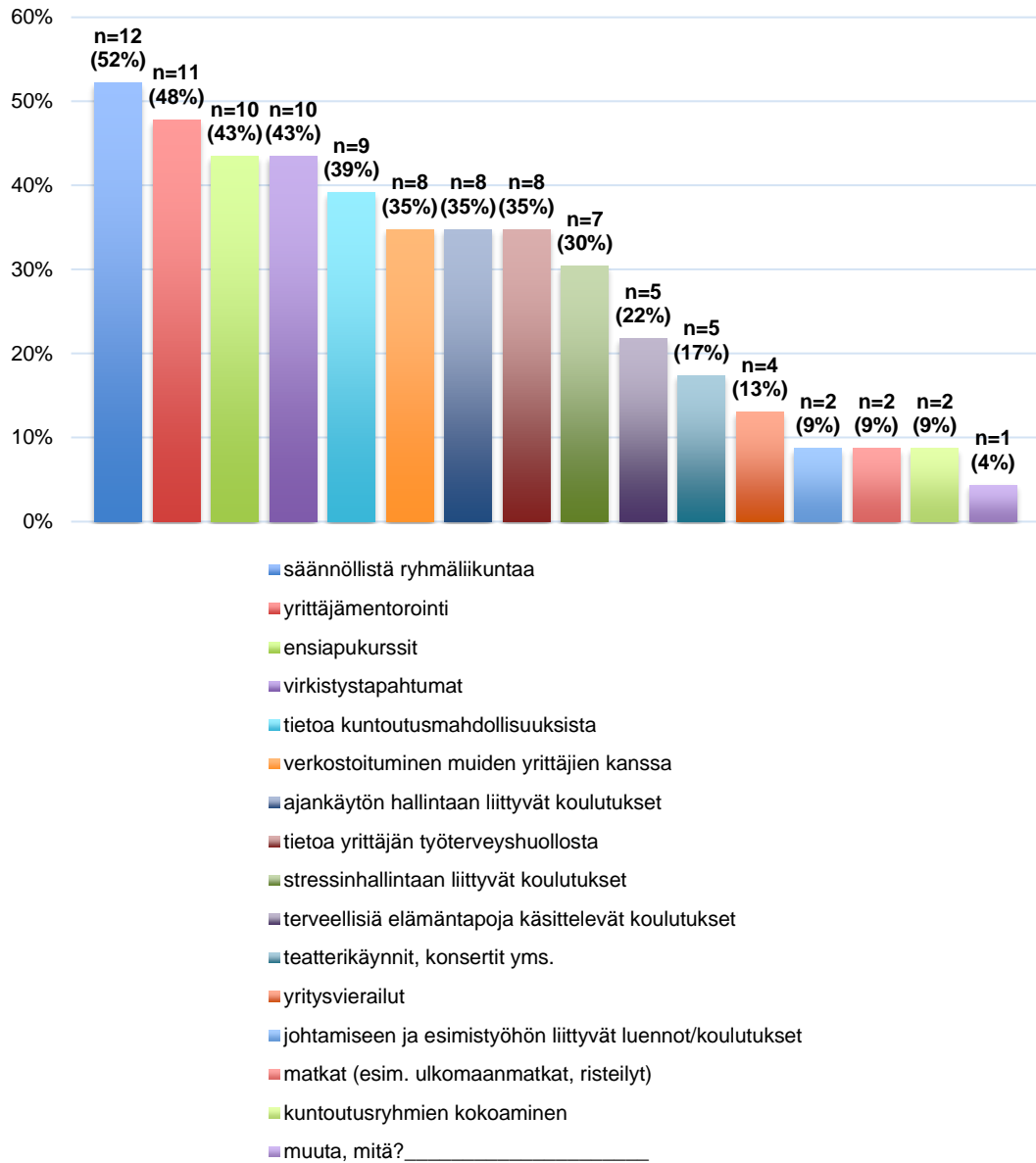








23. Millaista hyvinvointia tukevaa toimintaa toivot yrittäjille järjestettävän? (n=23)



| Esimerkki alkuperäisestä ilmaisusta | Teema |
|--|-----------------------|
| <p><i>"... yrittäjänä vaikeus sanoa asiakkaalle, että aika menee pidemmälle..."</i></p> <p><i>"... en voi lähettää asiakasta tarvittaessa eteenpäin..."</i></p> | asiakkaat |
| <p><i>"... oman työmäärän ennakoiminen on haastavaa..."</i></p> <p><i>"... yrittää tunkea päiviä liian täyteen..."</i></p> | ajankäyttö |
| <p><i>"... jatkuva huoli täyttykö varauskirja."</i></p> <p><i>"... kunnan budjetoinnin ja päätösten armoilla..."</i></p> | talous |
| <p><i>"Itseensä ja jaksamiseen on panostettava..."</i></p> <p><i>"... on lupa lomailla ja pitää vapaatakin."</i></p> <p><i>"... tarvittaessa myös yksityisiä lääkäreitä ja esim. hierontaa..."</i></p> | oma hyvinvointi |
| <p><i>"Toivoisin enemmän yhteistyötä ja tapaamisia jalokaterapiayritysten kanssa."</i></p> | toiveet ja kokemukset |

Artikkelin käsikirjoitus, lähetetty julkaistavaksi joulukuussa 2019

Jalkaterapiayrittäjä, pidä huoli työhyvinvoinnistasasi

Anna Reinikainen

Monialainen toimintakyvyn edistäminen (YAMK) -opiskelija,
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Yrittäjän työhyvinvointi on edellytys menestyvälle yritystoiminnalle, onhan yrittäjä yrityksensä tärkein voimavara. Työ on usein kuormittavaa, työpäivät ovat pitkiä ja mahdollisuus lomailuun on vähäinen. Lopulta kuormittavuus alkaa näkyä niin elintavoissa kuin työhyvinvoinnissa. (Hakola 2019; Mäkinen ym. 2018; Visuri ym. 2012.)

Toteutin ylemmän ammattikorkeakoulututkintoni opinnäytetyön kehittämistutkimuksena, jonka tavoitteena oli edistää jalkaterapiayrittäjien työhyvinvointia. Tutkimus toteutettiin määrällistä tutkimusotetta hyödyntäen. Aineisto kerättiin touko-kesäkuun vaihteessa 2019 Webropol-kyselyllä (N=23). Kyselylomakkeen linkki jaettiin jalkaterapeuttien ja jalkaterapiaopiskelijoiden suljetussa Facebook-ryhmässä. Jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnista ei ole saatavilla aikaisempaa tutkimustietoa.

Laadin jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin kehittämissuosituksen hyödyntämällä opinnäytetyössä saatuja tutkimustuloksia sekä aikaisempaa tietoa yrittäjien työhyvinvoinnista ja Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat -mallia.

Työhyvinvointisuositukset jalkaterapiayrittäjille

Työhyvinvoinnin kehittämissuosituksen esitän kehittämäni työhyvinvointipuun muodossa (kuva 1). Vahvoista puun juurista saadaan voima kasvattaa kestävä puun runko ja oksat. Oksat kannattelevat lehtiä, jotka mahdollistavat puun kasvun.

Työhyvinvointipuun juuret edustavat Työhyvinvoinnin portaat -mallin ensimmäistä porrasta, ihmisen perustarpeita. Näiden tarpeiden tyydyttäminen on elämän ja terveyden perusedellytys. Riittävä **lepo** on keskeinen osa työssä jaksamista ja työhyvinvointia (Rauramo 2012). Jalkaterapiayrittäjille tehdyssä kyselyssä kävi ilmi, että kolme neljästä (75 %) vastaajasta oli sitä mieltä, että he eivät pidä riittävästi vapaapäiviä ja lomaa.

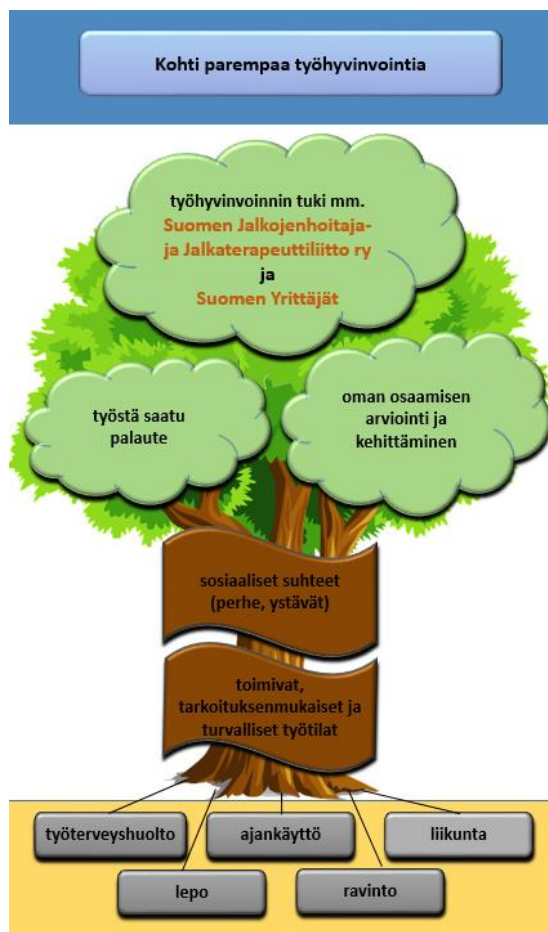
Ajankäytön haasteet ovat monelle yrittäjälle tuttua, liian suuri työmäärä sekä tiukka työtahti kuormittavat etenkin psyykkisesti (Rauramo 2012).

Työterveyshuollon pitäisi olla tärkeä

osa yrittäjien työhyvinvointia, ja sen kuuluisi olla osa työssäkäyvien ihmisten perusterveydenhuoltoa (Työterveyshuolto s.a.). Kyselyyn vastanneista jalkaterapiayrittäjistä vain yksi oli hankkinut itselleen työterveyshuoltopalvelut.

Monipuolinen ja terveellinen **ravinto** sekä säännöllinen ruokailu edistävät terveyttä ja työkykyä. Säännöllinen ruokailu on erityisen tärkeää työtehon sekä vireyden kannalta (Rauramo 2012). Jalkaterapiayrittäjien vastausten mukaan ruokailujen säännöllisyyteen olisi hyvä kiinnittää huomiota enemmän.

Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä ja vapaa-ajalla (Rauramo 2012). **Liikunnasta** saadaan paras hyöty, kun arki- ja hyötyliikunnan lisäksi harrastetaan myös reipasta ja rasittavaa liikuntaa sekä huolehditaan hyvästä lihasvoimasta ja liikehallinnasta (UKK-instituutti s.a.). Kyselyyn vastanneista jalkaterapiayrittäjistä neljännes (26 %) ilmoitti harrastavansa kuntoliikuntaa silloin tällöin ja kolme neljäsosaa (74 %) useimmiten tai lähes aina.



Kuva 1. Työhyvinvointipuun

Puun runko muodostuu Työhyvinvoinnin portaat -mallin toisesta ja kolmanesta portaasta, turvallisuuden ja yhteisöllisyyden tarpeesta. Toimivat, tarkoituksenmukaiset ja turvalliset **työtilat** lisäävät tehokkuutta sekä työhyvinvointia (Rauramo 2012). Jalkaterapiayrittäjistä vain kolmannes (35 %) oli tyytyväisiä työtiloihinsa.

Yhteisöllisyyden tarve muodostuu **sosiaalisista suhteista** (Rauramo 2012). Yrittäjälle tärkeät ihmissuhteet sekä perhe merkitsevät paljon ja ovat tärkeässä osassa jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta (Lundell ym. 2014; Venäläinen ym. 2013). Jalkaterapiayrittäjistä suurin osa (91 %) huolehti siitä, että heillä on riittävästi aikaa perheelle ja tärkeille ihmissuhteille.

Oksat edustavat työhyvinvointipuussa neljättä ja viidettä porrasta, arvostuksen tarvetta sekä itsensä toteuttamisen tarvetta. Arvostuksen tarpeen tavoitteena on muun muassa toiminnan **arviointi ja kehittäminen** (Rauramo 2012). Jokaiselle yrittäjälle on tärkeää saada **palautetta** henkilöiltä, joita itse pitää tärkeänä. Näitä voivat olla asiakkaat, muut ammattilaiset ja perheenjäsenet.

Oman osaamisen arviointi, ylläpitäminen ja kehittäminen edistävät työnhallinnan tunnetta, jaksamista sekä työhyvinvointia (Rauramo 2012). Kyselyyn vastanneista jalkaterapiayrittäjistä kaikki olivat sitä mieltä, että heillä on mahdollisuus kehittää omaa ammatillista osaamistaan.

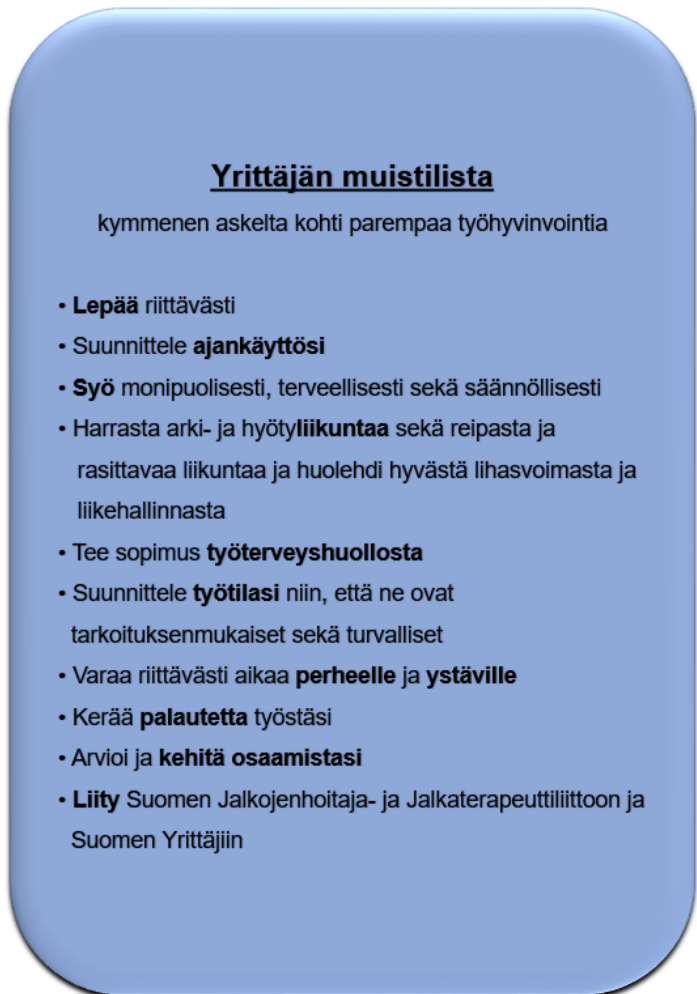
Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto ry sekä yrittäjäjärjestö **Suomen Yrittäjät** ovat jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin tukena. Oman alan liitto on avainasemassa jalkaterapeuttien osaamisen kehittämisen mahdollistajana sekä jalkaterapiayrittäjien ja jalkaterapeuttien verkostoitumisessa. Yrittäjäjärjestö Suomen Yrittäjät tuntee yrittäjän arjen ja siihen liittyvät haasteet. Järjestö haluaa parantaa yrittäjien asemaa ja yrittämisen olosuhteita, lisäksi Suomen Yrittäjät järjestää mm. erilaisia koulutuksia sekä virkistystapahtumia jäsenistöleen. (Yrittäjät s.a.)

Kyselyyn vastanneiden jalkaterapiayrittäjien työhyvinvoinnin tila oli kokonaisuudessaan hyvä. Suurin osa (80 %) arvioi oman työkykynsä vähintään hyväksi. Psykkiset voimavarat olivat myös hyvällä tasolla. Oman työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa kuitenkin aina jo taloudellisesta näkökulmasta

mutta ennen kaikkea oman hyvinvoinnin kannalta! Kuvaan 2 on koottu jalkaterapiayrittäjille muistilistaa asioista, jotka edistävät työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tulokset kokonaisuudessaan ovat luettavissa loppuvuodesta 2019 osoitteessa

www.theseus.fi



Yrittäjän muistilista

kymmenen askelta kohti parempaa työhyvinvointia

- **Lepää** riittävästi
- Suunnittele **ajankäyttösi**
- **Syö** monipuolisesti, terveellisesti sekä säännöllisesti
- Harrasta arki- ja hyöty**liikuntaa** sekä reipasta ja rasittavaa liikuntaa ja huolehdi hyvästä lihasvoimasta ja liikehallinnasta
- Tee sopimus **työterveyshuollosta**
- Suunnittele **työtilasi** niin, että ne ovat tarkoituksenmukaiset sekä turvalliset
- Varaa riittävästi aikaa **perheelle** ja **ystävälle**
- Kerää **palautetta** työstäsi
- Arvioi ja **kehitä osaamistasi**
- **Liity** Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliittoon ja Suomen Yrittäjiin

Kuva 2. Kymmenen askelta kohti parempaa työhyvinvointia